



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## Resolución Rectoral No. 001

(Enero 3 de 2018)

### Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA

El Rector y Representante Legal de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA en uso de sus facultades legales y estatutarias y,

#### CONSIDERANDO:

1. Que se debe establecer el reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA.
2. Que las normas laborales colombianas exigen la institución de un Reglamento Interno de Trabajo.

Por lo expuesto,

#### RESUELVE:

### REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO UNICIENCIA

#### CAPITULO I DEL REGLAMENTO

**ARTICULO 1.-** El presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo - UNICIENCIA, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá D.C. y ubicada en la calle 72 No. 20-40, establece las disposiciones reglamentarias a las cuales quedan sometidos todos los trabajadores, de todas las instalaciones y dependencias que actualmente funcionan y las que posteriormente se instalen en esta ciudad y en las diferentes sedes a nivel nacional.

Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren entre UNICIENCIA y sus trabajadores; mientras se encuentre vigente será obligatorio para todos los trabajadores conocer, dar fiel y estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto, salvo estipulaciones en



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## Resolución Rectoral No. 001 (Enero 3 de 2018)

### Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA

contrario que podrán ser favorables al trabajador o aquellas que se acuerden de común acuerdo con el empleador.

A partir del momento de recibir este reglamento interno de trabajo los trabajadores no podrán alegar desconocimiento o ignorancia de las disposiciones de este reglamento, el cual ha sido entregado a todos los trabajadores al momento de su ingreso y se encuentra publicado en las instalaciones de la institución y digitalmente en medio magnético en la Página Web de la Corporación ([www.uniciencia.edu.co](http://www.uniciencia.edu.co)) y en la Dirección de Talento Humano de UNICIENCIA.

## CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION

**ARTICULO 2.-** Quien aspire a desempeñar un cargo en la institución debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Hoja de vida actualizada junto con sus soportes respectivos.
- b) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso.
- c) Autorización escrita del inspector de trabajo, o en su defecto de la primera autoridad local a solicitud de los padres, y a falta de éstos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años.
- d) Certificados o constancias laborales que indiquen el cargo y/o funciones desempeñadas y el tiempo de servicio.
- e) Diplomas y acta de grado correspondientes a los estudios realizados o constancia de los mismos que se encuentren en curso.
- f) Autorización escrita por parte del aspirante para verificar los soportes de la hoja de vida.

**PARAGRAFO PRIMERO.-** El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas,

Página 2 de 61



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## Resolución Rectoral No. 001

(Enero 3 de 2018)

### Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA

números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

**PARAGRAFO SEGUNDO.-** La falsedad o adulteración de la documentación señalada en el Artículo 2 de este reglamento, constituyen para UNICIENCIA una falta grave a las obligaciones del contrato, sin perjuicio de otras sanciones penales a que pudiese dar origen la infracción y de lo que en definitiva dictaminen los tribunales de justicia. UNICIENCIA tendrá derecho a corroborar a través de las instituciones correspondientes la veracidad de la documentación entregada por parte del trabajador previo otorgamiento de autorización por parte del mismo.

## CAPITULO III

### CONTRATO DE APRENDIZAJE

**ARTICULO 3.-** El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla una formación teórica-práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una institución patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la institución, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo.



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## **Resolución Rectoral No. 001**

**(Enero 3 de 2018)**

### **Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA**

- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal.
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.
- e) Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARL que cubre la institución. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme a la ley y pagado plenamente por la Institución Patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

**ARTICULO 4.-** Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo Del Trabajo.

**ARTÍCULO 5.-** El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y contener cuando menos los siguientes puntos: 1. Nombre del empleador 2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz. 3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato. 4. Obligaciones del empleador y del aprendiz; y derechos de éste y aquél. 5. La asignación económica correspondiente al apoyo de sostenimiento mensual del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato. 6. Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudio. 7. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato y 8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

**ARTICULO 6.-** En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, la Institución se ceñirá a lo prescrito en la ley, esto es, contratar el número de aprendices (un número de trabajadores) que determine el SENA mediante resolución ejecutoriada.



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

**Resolución Rectoral No. 001  
(Enero 3 de 2018)**

**Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación  
Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA.**

**ARTÍCULO 7.-** El salario inicial de los aprendices no podrá en ningún caso ser inferior al 50% del mínimo convencional del que rija en la respectiva institución, para los trabajadores que desempeñan el mismo oficio y otros equivalentes o asimilables a aquel para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Esta remuneración deberá aumentarse proporcionalmente hasta llegar a ser, al comenzar la última etapa productiva, del aprendizaje; por lo menos igual al total del salario que en el inciso anterior se señala como referencia. LECTIVA Siempre 50%; PRÁCTICA 100% Técnicos, Técnicos Profesionales y Tecnólogos, 100% Universitarios; ALTERNANCIA / DUAL Siempre 75% (Estudiantes SENA y Técnicos de Instituciones de formación para el trabajo) Art. 30 Ley 789 de 2002; Art. 4 Decreto 933 de 2003; Circular 000180 del 16 de Julio de 2010. Resolución 0384 de 2014, o la que le modifique, adicione o sustituya.

**ARTÍCULO 8.-** El contrato de aprendizaje, no puede exceder de dos (2) años de enseñanza y trabajo, alternados en periodos sucesivos e iguales y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada caso de acuerdo con las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en las relaciones de oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales, regidos por las normas establecidas para tal efecto en el Código Sustantivo del Trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje de este oficio.

**ARTÍCULO 9.-** El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

**PARÁGRAFO PRIMERO.-** Los primeros tres meses se presumen como periodo de prueba, durante los cuales se apreciará de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales; y de la otra, la conveniencia de continuar el aprendizaje.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.-** El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo.



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## Resolución Rectoral No. 001

(Enero 3 de 2018)

### Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA

**PARÁGRAFO TERCERO.-** Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la institución deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

**PARÁGRAFO CUARTO.-** En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la ley 188 de 1959, en contrato de aprendizaje se registrará por el Código Sustantivo del Trabajo.

## CAPITULO IV PERIODO DE PRUEBA

**ARTICULO 10.-** El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

UNICIENCIA podrá estipular en los contratos de trabajo, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de ésta, las aptitudes del trabajador y por parte de éste la conveniencia de las condiciones de trabajo.

**ARTÍCULO 11.-** El periodo de prueba de los contratos celebrados a término fijo igual o mayor de un año, a término indefinido y por duración de la obra o labor contratada, no puede exceder de dos (2) meses.

**PARÁGRAFO UNICO.-** En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del tiempo pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador o trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba sino para el primer contrato.

**ARTICULO 12.-** Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso. Cuando no se pacte por escrito el correspondiente periodo de prueba o cuando vencido este el trabajador continúa realizando su actividad, con el consentimiento expreso o tácito



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## **Resolución Rectoral No. 001 (Enero 3 de 2018)**

### **Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA**

del empleador los servicios prestados se consideran regulados por las normas generales del contrato trabajo desde el momento de su iniciación.

**PARÁGRAFO PRIMERO.-** Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá derecho al reconocimiento y pago de las obligaciones legales mínimas contenidas en la ley. (Artículo 80, C.S.T).

**PARÁGRAFO SEGUNDO.-** Durante el periodo de prueba el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización; (decisión está que debe ser motivada según sentencia de Corte Constitucional T-978 del 2004.). Durante este periodo se genera para el empleado todos los derechos laborales.

## **CAPITULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTÍCULO 13.-** Serán trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen de labores de corta duración no mayores de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de UNICIENCIA. Estos trabajadores son acreedores a todos los derechos que la ley laboral establece a favor de sus empleados.

## **CAPITULO VI HORARIO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 14.-** El horario de trabajo será de lunes a sábado sin exceder de cuarenta y ocho horas (48) a la semana o el número correspondiente si hubiere descanso obligatorio. En nuevas actividades se podrá establecer un horario de treinta y seis horas (36) a la semana de conformidad con lo previsto en la ley. Cualquier trabajo que exceda las horas estipuladas será considerado como horas extras.

El horario establecido por la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA es el siguiente:



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## Resolución Rectoral No. 001

(Enero 3 de 2018)

### Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA

#### Para Uniciencia Bogotá (Domicilio Principal)

##### DIAS LABORABLES:

De lunes a Viernes y sábado medio día.

Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

PERSONAL	HORARIO
Administrativo (Oficinas)	Lunes a viernes 9:00 a.m. a 1:00 p.m.
	2:00 p.m. a 7:00 p.m.
	Sábados 9:00 a.m. a 12:00 m.

#### Para Uniciencia Bucaramanga

##### DIAS LABORABLES:

De lunes a Viernes y sábado medio día.

Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

PERSONAL	HORARIO
Administrativo (Oficinas)	Lunes a viernes 8:30 a.m. a 12:00 m.
	2:30 p.m. a 7:00 p.m.
	Sábados 8:00 a.m. a 12:00 m.

#### Para Uniciencia Montería

Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

##### DIAS LABORABLES:

De lunes a Viernes y sábado medio día.



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

**Resolución Rectoral No. 001  
(Enero 3 de 2018)**

**Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación  
Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA**

PERSONAL	HORARIO
Administrativo (Oficinas)	Lunes a viernes 8:00 a.m. a 12:00 m. 2:00 p.m. a 7:30 p.m.
	Sábados 7:00 a.m. a 1:00 p.m.

**PARAGRAFO PRIMERO.-** Los días laborales serán los hábiles de toda semana.

**PARAGRAFO SEGUNDO.-** Cuando la institución tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, para que se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

**PARAGRAFO TERCERO.-** JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Art. 51 Ley 789/02) Modificó el inciso primero del literal C) incluyo el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo. La Institución y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar al recargo nocturno o al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día compensatorio, salvo en labores de supervisión, dirección confianza o manejo.

**PARAGRAFO CUARTO.-** Cuando la naturaleza de la o las labores realizadas por la Institución exijan actividad continua y se lleve a cabo por turnos sucesivos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse a más de ocho (8) horas diarias, o en más de cuarenta y ocho (48) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un periodo de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni cuarenta y ocho (48) a la semana.

**PARAGRAFO QUINTO.-** También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en este reglamento interno de trabajo, cuando se desarrollen labores que por su propia naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## **Resolución Rectoral No. 001 (Enero 3 de 2018)**

### **Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA**

continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta seis (56) por semana (art 166, C.S.T).

**PARAGRAFO SEXTO.-** La institución se reserva el derecho de modificar en cualquier momento el horario contenido en este reglamento de conformidad con sus necesidades o con las condiciones socioeconómicas del momento.

**PARAGRAFO SEPTIMO.-** El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m., a 9 p.m. (Artículo 161 C.S.T y artículo 2 Ley 1846 de 2017)

## **CAPITULO VII DE LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

**ARTICULO 15.-** Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m. (Artículo 160 C.S.T y artículo 1 Ley 1846 de 2017).

**ARTÍCULO 16.-** Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal.

**ARTÍCULO 17.-** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T. solo podrá efectuarse durante dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de trabajo y Seguridad Social, o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1.967).



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## **Resolución Rectoral No. 001**

**(Enero 3 de 2018)**

**Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación  
Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA**

**ARTÍCULO 18.- Tasas y liquidación de recargos:**

- 1. Hora Extra Diurna:** El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%), sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- 2. Hora Extra Nocturna:** El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- 3. Recargo Nocturno:** El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la ley 50 de 1990.
- 4.** Cada uno de los antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumulado con algún otro. (Artículo 24 Ley 50 de 1990)

**ARTÍCULO 19.-** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del periodo siguiente a aquel en el cual se causaron.

**PARAGRAFO UNICO.-** La institución podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

**ARTÍCULO 20.-** La institución no reconocerá trabajo suplementario u horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 17 de este reglamento.

**PARAGRAFO PRIMERO.-** Cuando la jornada de trabajo se amplié por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

**PARAGRAFO SEGUNDO.-** No habrá límite de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los de simple vigilancia cuando residen en el lugar de trabajo por lo tanto y para ellos, el servicio que exceda de la jornada ordinaria no se entenderá como horas extras.

Página 11 de 61



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

**Resolución Rectoral No. 001  
(Enero 3 de 2018)**

**Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación  
Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA**

**PARAGRAFO TERCERO.-** Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine la suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos horas y no pueda desarrollarse la labor dentro de los horarios establecidos, se cumplirá la actividad en igual número de horas distintas a las del horario, sin que el servicio así prestado constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

**PARAGRAFO CUARTO.-** El número de horas de trabajo señaladas en el horario contenido en este reglamento podrá ser elevado por orden del empleador y sin permiso de la autoridad competente, cuando por fuerza mayor o caso fortuito o de amenazar peligro para las personas y/o las cosas sean indispensables realizar trabajos de urgencia. Con todo la jornada solo podrá ampliarse en el número de horas necesarias para evitar que la marcha del establecimiento sufra perturbaciones graves. Esta ampliación no implica trabajo suplementario o de horas extras.

**PARAGRAFO QUINTO.-** Si la institución resuelve implementar los turnos sucesivos de trabajo, podrá ampliar la jornada de trabajo ordinaria de tal manera que promediando las horas trabajadas en periodos de tres semanas estas no excedan de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario ni de horas extras.

**PARAGRAFO SEXTO.- DESCANSO EN DIA SABADO:** Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**CAPITULO VIII  
DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ARTICULO 21.-** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

**PARAGRAFO PRIMERO.-** Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de Enero, 6 de Enero,



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## Resolución Rectoral No. 001

(Enero 3 de 2018)

### Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA

19 de Marzo, 1º de Mayo, 29 de junio, 20 de Julio, 7 de Agosto, 15 de Agosto, 12 de Octubre, 1º de Noviembre, 8 y 25 de Diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del señor, Corpus Cristo y Sagrado Corazón de Jesús.

**PARAGRAFO SEGUNDO.-** El descanso remunerado del seis (6) de Enero, diecinueve (19) de Marzo, veintinueve (29) de Junio, quince (15) de Agosto, doce (12) de Octubre, primero (1º) de Noviembre, once (11) de Noviembre, Ascensión del corpus Cristi y Sagrado Corazón de Jesús, Cuando no caigan en día lunes se trasladará al lunes siguiente a dicho día.

Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

**PARAGRAFO TERCERO.-** Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

**PARAGRAFO CUARTO.-** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado. (Artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

**PARAGRAFO QUINTO.-** Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, la institución fijará en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En ésta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

**ARTICULO 22.-** El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 de éste reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del art. 20 de la ley 50 de 1990.



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## **Resolución Rectoral No. 001**

**(Enero 3 de 2018)**

### **Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA**

**ARTICULO 23.-** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la ley 51 de 1983, la institución suspendiere el trabajo, estará obligada a pagarlo como si este se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiera mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

**PARÁGRAFO PRIMERO.- TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.** Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

**PARÁGRAFO SEGUNDO.-** El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1 de abril del año 2003.

**AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL.** Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del

Página 14 de 61



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## Resolución Rectoral No. 001

(Enero 3 de 2018)

### Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA

personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185 C.S.T.).

**PARÁGRAFO TERCERO.-** El descanso en los días domingos y los demás expresados en este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

## CAPITULO IX

### VACACIONES REMUNERADAS

**ARTÍCULO 24.-** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a disfrutar de quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Artículo 186, numeral primero C.S.T.).

**PARAGRAFO UNICO.-** En cualquier clase de contrato de trabajo, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

**ARTÍCULO 25.-** La época de vacaciones debe ser señalada por la Institución a más tardar dentro del año subsiguiente a aquel en que se causaron. Con todo esto podrá convenir con el trabajador la época de su disfrute, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La Institución tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones. (Artículo 187, C.S.T.).

**ARTÍCULO 26.-** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Artículo 188 C.S.T.).

**ARTÍCULO 27.-** Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero. Pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para economía nacional o la industria.



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

**Resolución Rectoral No. 001  
(Enero 3 de 2018)**

**Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación  
Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA**

**ARTICULO 28.-** Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta no sea inferior a seis (6) meses. En todo caso para la compensación de vacaciones se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador. Cuando este sea variable se liquidarán por el promedio de lo devengado por el trabajador durante el año inmediatamente anterior y/o proporcional al tiempo servido. (Art. 189 C.S.T Decreto Ley 2351 de 1965, Art 14 numeral 2, Ley 789 de 2002)

**ARTICULO 29.-** En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

1. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
2. La acumulación puede ser hasta por dos (2) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (Art.190 C.S.T).
3. La institución no podrá acumular vacaciones de trabajadores menores de 18 años de edad.
4. La institución podrá determinar para todos o para parte de sus trabajadores vacaciones colectivas. Para quienes a la fecha no llevasen un año de servicio se entenderá que las vacaciones disfrutadas son anticipadas y se abonarán a las que se causen cumplidas el tiempo previsto en la ley.
5. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## Resolución Rectoral No. 001

(Enero 3 de 2018)

### Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA

**ARTÍCULO 30.-** La Institución llevará un registro de vacaciones en que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en la que las termina y la remuneración de las mismas. (Decr.13 de 1967, Artículo 5)

**PARAGRAFO UNICO.-** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

## CAPITULO X PERMISOS Y LICENCIAS

**ARTICULO 31.-** La institución concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida antelación a la institución y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

**PARÁGRAFO PRIMERO.-** La concesión de cualquier permiso estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de sufragio y desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
2. Se entenderá por Calamidad Domestica todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo.
3. En caso de grave calamidad doméstica que traiga como consecuencia directa el retiro, la ausencia o la falta al trabajo: cuando el trabajador tenga conocimiento del hecho, durante el desarrollo de la jornada, deberá solicitar el permiso



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## Resolución Rectoral No. 001 (Enero 3 de 2018)

### Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA

correspondiente y no podrá ausentarse hasta tanto este no le sea concedido. Si el hecho sucediera fuera de la jornada de trabajo deberá informarlo más tardar en la **primera hora** hábil laboral siguiente. Si el hecho ocurriese en el descanso del medio día el término para informar no podrá pasar más allá del término de la jornada de la tarde.

4. Se tendrá como razonable y suficiente para atender la calamidad domestica el término de una jornada diaria, aunque para casos excepcionales y a voluntad de la institución, podrán concederse permisos adicionales hasta por dos jornadas más, a condición que tal hecho se consigne por escrito.

5. La calamidad domestica deberá demostrarse mediante certificación, constancia o testimonio, dentro de los tres días hábiles siguientes contados a partir del momento en que venza el permiso correspondiente. En caso de no hacerse o de no cumplir con los requisitos del aviso o de no obtenerse el permiso correspondiente, la ausencia del trabajo se entenderá como falta grave para todos los efectos legales.

6. La institución concederá permisos para acudir a citas médicas, remunerando hasta **3 horas** semanales, el tiempo que los trabajadores ocupen en ello y que supere el mencionado límite de horas, deberá ser compensado en la jornada distinta a la habitual de trabajo, sin que ello pueda considerarse horas extras. El trabajador deberá presentar soporte escrito que evidencie que efectivamente asistió a la cita médica, de no hacerlo, se asumirá que fue un permiso personal y tendrá que reponer el tiempo. La no presentación del soporte, podrá entenderse como un engaño y por tanto podrá tener consecuencias disciplinarias según lo dispuesto en el presente reglamento. Tales permisos podrán ser descontados en el pago del correspondiente mes o bien ser compensados con trabajo en horarios adicional a la jornada ordinaria, sin que al hacerlo implique pago de tiempo extra, esto con previo pacto antes de tomar el permiso.

**7. Permiso para consultas en salud:** Salvo casos de urgencia el permiso para concurrir al médico debe pedirse por lo menos con cuatro (4) días hábiles de anticipación, llenando los formularios que para el efecto tiene la institución. Esta solicitud deberá ser firmada por el trabajador anotando en ella la hora de salida y de regreso al trabajo. En caso de no ser posible llenar tal solicitud, por caso fortuito o



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## Resolución Rectoral No. 001 (Enero 3 de 2018)

### Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA

de fuerza mayor, deberá comprobar el tiempo empleado en la cita por medio de la constancia que entrega la entidad prestadora de los servicios en salud a la cual se encuentre afiliado.

8. En todo caso cualquier ausencia motivada por asuntos relacionados con salud deberá ser comprobada y en caso contrario se tendrá como inasistencia o retardo al trabajo y se aplicaran las sanciones previstas en este reglamento para tales eventualidades. Cualquier información inexacta, adulteración de tarjetas, registros de control médico, constancias de asistencia al servicio o cualquier asunto relacionado con una entidad prestadora de servicios de salud, se tendrá como falta grave para todos los efectos legales.

9. **Permisos personales:** Para permisos personales el trabajador debe solicitar con previo aviso por lo menos con **dos (2) días hábiles** de anticipación, si el permiso es para ausentarse en parte de la jornada laboral; en caso de ser un permiso correspondiente a una o más jornadas completas laborales, el permiso debe tramitarse por medio de una carta dirigida a **Talento Humano** con previa autorización de los superiores.

**NOTA:** Este permiso no podrá exceder de **tres (3) días**, al ser mayor de este número será tratado como una licencia no remunerada.

10. **LICENCIA POR EL EJERCICIO DEL SUFRAGIO:** El Trabajador tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador. Artículo 3° de la Ley 403 de 1997 "por la cual se establecen estímulos para los sufragantes".

**NOTA:** El trabajador debe presentar constancia o certificado que garantice que cumplió con su función como elector.

11. **LICENCIA PARA EL DESEMPEÑO DE CARGOS OFICIALES TRANSITORIOS DE FORZOSA ACEPTACION:** Los trabajadores que se desempeñen como jurados de votación tendrán derecho a un (1) día compensatorio

Página 19 de 61



## Resolución Rectoral No. 001

(Enero 3 de 2018)

### Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA

de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación". Inciso tercero del artículo 105 del Código Electoral.

**12. LICENCIA REMUNERADA POR LUTO:** El empleador concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. Lo anterior de conformidad con el artículo 1 de la ley 1280 de 2009.

**13. LICENCIA DE MATERNIDAD:** Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. Para los efectos de la licencia, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- El estado de embarazo de la trabajadora
- La indicación del día probable del parto, y
- La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.
- En general se atenderá a lo dispuesto por la ley 1822 de 2017, o la que le modifique, adicione o sustituya.

**14. LICENCIA DE PATERNIDAD:** La institución reconocerá al esposo o compañero permanente el derecho a ocho (8) días hábiles por licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS. Para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## **Resolución Rectoral No. 001**

**(Enero 3 de 2018)**

### **Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA**

dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera. En general se atenderá a lo dispuesto por la ley 1822 de 2017 o la que le modifique, adicione o sustituya.

#### **15. DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO:**

La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo 236 y 237 del Código Sustantivo del Trabajo, o la que le modifique, adicione o sustituya.

Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado en el que conste:

- a). La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y
- b). La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

## **CAPITULO XI**

### **SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN**

#### **ARTÍCULO 32.- Formas y libertad de estipulación:**

1. La Institución y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como: Unidad de tiempo, por obra o destajo, por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de uno que además de retribuir el

Página 21 de 61



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## Resolución Rectoral No. 001

(Enero 3 de 2018)

### Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA

trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente, al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie y, en general las que incluyan en dichas estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Institución que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de tal valor.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes a SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en todos los casos los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

El trabajador que desee acogerse al salario integral recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo. (Artículo 18, Ley 50 de 1.990).

**ARTÍCULO 33.-** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, estipulado por periodos mayores. (Artículo 133, C.S.T.).

**ARTÍCULO 34.-** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

**ARTÍCULO 35.-** El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

- El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
- El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o más tardar con el salario del periodo siguiente (art. 134 C.S.T)



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

**Resolución Rectoral No. 001  
(Enero 3 de 2018)**

**Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación  
Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA**

**PARRAGRAFO PRIMERO.-** Para efectos del pago, se entiende que todos los meses son de 30 días.

## **CAPITULO XII**

### **SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE EL ORDEN Y ASEO A LA HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

**ARTICULO 36.-** Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y de higiene y de seguridad industrial, de conformidad al programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**ARTÍCULO 37.-** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS y ARL a la cual estén afiliados.

**ARTICULO 38.-** Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador deba someterse, la falta a esta obligación constituye falta grave aún por la primera vez.

Si este no diera aviso dentro del término indicado o no se sometiera al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**ARTÍCULO 39.-** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordené la institución en determinados casos. El trabajador que negare a someterse a los



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## Resolución Rectoral No. 001

(Enero 3 de 2018)

### Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA

exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados Incurrirá en una falta grave, aún en el evento que lo realice por primera vez.

**PARAGRAFO UNICO.-** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo de la institución, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

**ARTICULO 40.-** Los trabajadores están en la obligación de someterse a todas las medidas y lo concerniente a los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular a las que se establezcan a través del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo o las que ordene la institución para prevención de los riesgos laborales dentro de sus actividades, especialmente para evitar los accidentes y enfermedades laborales.

**ARTICULO 41.-** En caso de accidentes de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario, tomando todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente.

**ARTICULO 42.-** En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su respectivo representante, elaborará y verificará lo acontecido; la investigación respectiva y enviará a la ARL el informe del accidente de trabajo en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, ordenarán inmediatamente la prestación de los primeros auxilios y tomará las demás medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la EPS y la ARL respectiva.



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## Resolución Rectoral No. 001

(Enero 3 de 2018)

### Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA

**ARTÍCULO 43.-** La institución no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima. En este caso, solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

**ARTICULO 44.-** De todo accidente se llevará registro en un libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere, y un relato suscrito de lo que pueda declarar.

**ARTICULO 45.-** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata éste capítulo, tanto la institución como los trabajadores, se someterán a las normas pertinentes del Código Sustantivo del trabajo, la resolución No 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de trabajo y Seguridad Social y las leyes que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas sujetarse a la legislación vigente sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes.

## CAPITULO XIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**ARTICULO 46.-** Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeña lo cual supone realizar el trabajo ciñéndose a las normas particulares, de la técnica o proceso del oficio respectivo y al conjunto de indicaciones, instrucciones o recomendaciones que se hubieren impartido o se impartieren para lograrlo en la mejor forma y en el menor tiempo posible.

Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completo respeto con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## Resolución Rectoral No. 001 (Enero 3 de 2018)

### Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA

- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la institución.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en cada caso.
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la institución en general.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe y/o encargado del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores.
- k) Cumplir con las normas y procedimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo, procurando el autocuidado e informando las condiciones de riesgo, incidentes o eventos que se presenten durante el desarrollo de su labor, de no hacerlo se considerara como falta grave y tendrá lugar el empleador a dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, previo trámite al derecho de defensa.

**PARAGRAFO UNICO.-** Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública, en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección de personal de la policía ni darle ordenes, ni suministrar alojamiento ni alimentación gratuitos, ni hacer dádivas (art 126, Parágrafo CST.)

## CAPITULO XIV ORDEN JERARQUICO

**ARTICULO 47.-** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la institución. La estructura organizacional de la institución puede cambiar en la medida que cambien las circunstancias y situaciones administrativas, operativas o financieras de la misma. El orden jerárquico es el siguiente:



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## Resolución Rectoral No. 001 (Enero 3 de 2018)

### Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA

- Rector Nacional y/o Director
- Vicerrector Académico y de Investigación y/o Subdirector
- Secretaria General
- Vicerrector Administrativo y/o Subdirector
- Director de Talento Humano y/o coordinador

**PARAGRAFO PRIMERO.-** De los cargos mencionados, tiene facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la institución, los siguientes:

- Rector Nacional y/o Director
- Secretaria General
- Director de Talento Humano y/o coordinador

**PARAGRAFO SEGUNDO.-** Los trabajadores podrán formular reclamos respetuosos ante su superior inmediato de conformidad con la jerarquía establecidas en este reglamento y la institución los atenderá teniendo en cuenta sus fundamentos e importancia.

**PARRAGRAFO TERCERO.-** De conformidad con la estructura organizacional todo jefe de proceso, está facultado para hacer cumplir con el reglamento a sus subalternos, para ello podrá solicitar la aplicación de los correctivos y sanciones previstos en este a la Dirección de Talento Humano o quien haga sus veces.

## CAPITULO XV

### LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD

**ARTICULO 48.-** Considerando las actividades que desarrolla UNICIENCIA, no se señalan en el presente Reglamento labores prohibidas para mujeres y menores. Pero si en un futuro se ejecutaren, de manera que implique grave riesgo para la salud, integridad física o psíquica de las mujeres y niños, éstos no se emplearán para ejercer tales funciones y la institución se regirá por lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

**PARAGRAFO UNICO.-** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## **Resolución Rectoral No. 001 (Enero 3 de 2018)**

### **Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA**

mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

**PARAGRAFO SEGUNDO.-** Según el objeto social, la institución no desarrolla labores que cobijen las prohibidas para las mujeres (decreto 995 de 1968).

## **CAPITULO XVI ACERCA DEL ACOSO LABORAL**

**ARTÍCULO 49.- DEFINICIÓN.** Para efectos del presente Reglamento Interno de Trabajo, se entenderá por acoso laboral, toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo, o un subalterno; encaminada a infundir miedo, terror y angustia a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

**Resolución Rectoral No. 001  
(Enero 3 de 2018)**

**Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación  
Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA**

**ARTÍCULO 50.- MODALIDADES.** El acoso laboral puede darse en otras bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñó como empleado o trabajador, toda expresión verbal o injuriosa o ultrajante que lesione la incapacidad moral o los derechos a la intimidad y el buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo o todo comportamiento tendiente a menos cavar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. **Persecución laboral.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado trabajador mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. **Discriminación laboral.** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. **Entorpecimiento laboral.** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

a. **Inequidad laboral.** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

b. **Desprotección laboral.** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## Resolución Rectoral No. 001

(Enero 3 de 2018)

### Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA

**ARTÍCULO 51.- CONDUCTAS ATENUANTES:** Son conductas atenuantes del acoso laboral.

- a. Haber observado buen comportamiento anterior.
- b. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o estado de ira o intenso dolor.
- c. Procurar voluntariamente, después de realizar la conducta, disminuir o anular las consecuencias.
- d. Reparar discrecionalmente el daño ocasionado aunque no sea en forma total.
- e. Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f. Los vínculos familiares o afectivos.
- g. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior compañero o subalterno.
- h. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

**PARÁGRAFO UNICO.-** El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

**ARTÍCULO 52.- CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES.** Son circunstancias agravantes del acoso laboral:

- a. Reiteración de la conducta.
- b. Cuando exista concurrencia de las causales.
- c. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- d. Mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo modo y lugar que dificulten la defensa del ofendido o la identificación del autor participe.
- e. Aumentar deliberadamente o inhumanamente el daño psíquico y biológico causado el sujeto pasivo.
- f. La posición predominante que el autor, ocupe en la sociedad por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- g. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- h. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## **Resolución Rectoral No. 001**

**(Enero 3 de 2018)**

### **Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA**

**ARTÍCULO 53.- CONDUCTA QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL:** Se presumirá que haya acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y publica de cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Los actos de agresión física, sin importar sus consecuencias
- b. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional, expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público.
- h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la institución.
- j. La exigencia de labor en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en los dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo de las necesidades de la institución, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores empleados.
- k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.
- m. La negativa claramente a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## Resolución Rectoral No. 001

(Enero 3 de 2018)

### Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA

n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

**PARÁGRAFO UNICO.-** En las demás situaciones, la autoridad competente determinará si constituyen o no acoso laboral.

**ARTÍCULO 54.- CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL:** No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a. Los actos destinados a ejercer potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre su subalterno.
- b. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.
- c. La formulación de circulares o memorandos de servicios encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- d. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la institución o institución cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la institución o institución.
- e. Las actuaciones administrativas o acciones encaminadas a dar por terminadas el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el C.S.T.
- f. La solicitud de cumplir con los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la C.N.
- g. La exigencia de cumplir con las obligaciones y deberes de que tratan los artículo 57 del C.S.T., así como no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.
- h. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

**Resolución Rectoral No. 001**

**(Enero 3 de 2018)**

**Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación  
Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA**

## **CAPITULO XVII**

### **MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS**

**ARTÍCULO 55.-** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la institución constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral institucional y el buen ambiente en la institución y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 56.-** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la institución ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la institución.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
  - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones institucionales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

**Resolución Rectoral No. 001  
(Enero 3 de 2018)**

**Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación  
Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA**

- c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la institución, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la institución para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**PARAGRAFO PRIMERO.-** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La institución tendrá un Comité integrado en forma bipartita, por tres representantes de los trabajadores y tres representantes del empleador o su delegado. Este comité se denominará "**Comité de Convivencia Laboral**".
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
  - a. Evaluar en cualquier tiempo las quejas presentadas por los trabajadores en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
  - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
  - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
  - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## Resolución Rectoral No. 001

(Enero 3 de 2018)

### Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA

- e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la institución.
  - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
  - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos una vez cada bimestre o cuando por presentación de quejas sea necesario; designará de su seno un secretario ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad institucional para el mejoramiento de la vida laboral.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; intentara con ellas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la institución, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## **Resolución Rectoral No. 001**

**(Enero 3 de 2018)**

### **Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA**

6. En todo caso, este procedimiento deberá complementarse con el reglamento interno que establece para tal fin el Comité de Convivencia Laboral.

**PARAGRAFO SEGUNDO.-** Cada sede de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA, deberá conformar el respectivo Comité de Convivencia Laboral, siguiendo el procedimiento establecido para tal fin teniendo en cuenta el número total de trabajadores en cada ciudad.

## **CAPITULO XVIII**

### **OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 57.-** Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores instalaciones apropiadas y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a este efecto la institución mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador la licencia necesaria para los fines y en los términos indicados en el artículo 31 de este reglamento.



**Resolución Rectoral No. 001  
(Enero 3 de 2018)**

**Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación  
Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA**

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiera sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde resida anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
10. Cumplir y hacer cumplir el Reglamento interno de trabajo y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
11. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
12. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 CST, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236 CST.



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## Resolución Rectoral No. 001

(Enero 3 de 2018)

### Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA

13. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
14. Conceder a los trabajadores que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el art. 238 del C.S.T.
15. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por la licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
16. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
17. **Obligaciones especiales para con el trabajador aprendiz:** Además de las obligaciones normales a cargo del empleador este deberá para con el trabajador aprendiz:
  - a. Garantizarle el acceso del trabajador aprendiz a la capacitación laboral y concederle licencia no remunerada cuando la actividad académica así lo requiera.
  - b. Facilitarle todos los medios para que pueda recibir la formación profesional, metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.
  - c. Pagarle el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los periodos lectivos como de trabajo.
  - d. Afiliar a la EPS a todos los trabajadores aprendices que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles, durante el periodo laboral, cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la institución y las demás consideraciones de ley.



## Resolución Rectoral No. 001

(Enero 3 de 2018)

### Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA

- e. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje preferido en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubieren aprendido.

#### ARTÍCULO 58.- Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y aceptar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la institución o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan facilitado.
3. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
4. Comunicar oportunamente a la institución las observaciones que estime conducentes a evitarle daño y perjuicios.
5. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la institución.
6. Observar las medidas preventivas higiénicas y de seguridad en el trabajo prescrito por el médico de la institución, o el encargado del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo o por las autoridades del ramo.
7. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o enfermedades laborales.
8. Cumplir el reglamento interno de trabajo vigente en la institución, el cual declara conocer o a cumplir el que entre a regir en el futuro, así como el reglamento de higiene y seguridad.



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## **Resolución Rectoral No. 001**

**(Enero 3 de 2018)**

### **Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA**

9. Guardar estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento en razón de su oficio y que sea de naturaleza reservada y cuya comunicación pueda causar perjuicios al empleador.
10. Presentarse al trabajo, o cualquier otro lugar que se le indique, a la hora señalada, para el cumplimiento de sus labores.
11. Entregar oportunamente al empleador toda suma de dinero o valores que reciba para la institución en razón de su cargo o por orden del empleador o que le sean entregados por la misma razón de su cargo.
12. Concurrir puntualmente a las reuniones que cite el empleador en especial a las que se vayan a tratar temas relacionados con su oficio, funciones y de índole de seguridad y salud en el trabajo, procurando aportar sus ideas en las reuniones respectivas cuando a ello haya lugar y participando activamente en ellas.
13. Informar inmediatamente al empleador sobre cualquier irregularidad que observe en el desempeño de sus funciones y que pueda tener interés para el Empleador, ya se relaciona directa o indirectamente con las funciones asignadas y con los deberes propios de su cargo.
14. Cumplir todas las órdenes que se den sobre su asistencia a cursos de capacitación, o sobre incentivos, campañas, promociones o publicaciones aprobadas por el empleador para el incremento de sus negocios y mejoramiento del personal.
15. Hacer lo posible por dar cumplimiento a los objetivos, metas, tareas, encargos o cometidos conscientemente aceptados.
16. Guardar el buen comportamiento y la moral en todo momento y en especial cuando haya sido comisionado para labores fuera de la institución, absteniéndose de realizar actos que atenten contra su integridad física y el buen nombre de la institución.



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## **Resolución Rectoral No. 001**

**(Enero 3 de 2018)**

### **Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA**

17. Acatar todas las normas, procedimientos y legislación referente al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo dispuesto por la institución.
18. Cumplir, acatar con todos los procedimientos, normas y disposiciones establecidas por el sistema integrado de gestión de la institución, basadas en la norma ISO 9001 Calidad y el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, así como el diligenciamiento, seguimiento y trazabilidad de la documentación exigida para tal fin.
19. Hacer uso adecuado de la dotación y los elementos de protección personal entregados.
20. Cumplir con lo estipulado en el manual de convivencia laboral de la Institución.
21. Registrar las horas de entrada y salida de su jornada laboral, de las cuales se hará seguimiento mediante sistema biométrico, quedando en todo caso, claro que el trabajador que no marque ingreso y salida, no se le reportará el día como laborado y tendrá que justificar su ausencia en el registro.
22. Registrar en las oficinas de la institución su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58 C.S.T.).

#### **ARTÍCULO 59.- PROHIBICION A LOS EMPLEADORES:**

Se prohíbe a los empleadores:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:



## Resolución Rectoral No. 001

(Enero 3 de 2018)

### Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA

- a). Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del CST.
- b). Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o viveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
6. Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones laborales signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras instituciones a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
10. Cerrar intempestivamente la institución. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

**Resolución Rectoral No. 001  
(Enero 3 de 2018)**

**Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación  
Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA**

indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la institución. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

11. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
12. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59 C.S.T.).

**ARTÍCULO 60.- Se prohíbe a los trabajadores (artículo 60 C.S.T):**

1. Retirar o sustraer útiles de trabajo, materias primas o productos elaborados sin permiso escrito de la institución.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas o drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la institución, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Comunicar a terceros, salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la institución, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

**Resolución Rectoral No. 001  
(Enero 3 de 2018)**

**Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación  
Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA**

6. Prestar directo o indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio siempre que así se hubiese pactado en el contrato de trabajo.
7. Usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenas, estupefacientes y/o bebidas alcohólicas en el sitio de trabajo.
8. Utilizar el nombre de UNICIENCIA, para obtener cualquier tipo de provecho para sí, para sus parientes o allegados.
9. Enajenar cualquier prenda de la dotación o usarla en lugar distinto al sitio de trabajo.
10. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
11. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
12. La pérdida de herramienta, material equipo, productos o implementos de trabajo dados a su cargo y bajo su responsabilidad.
13. Usar la herramienta, maquinaria o equipo de trabajo con fines personales o labores no autorizadas o diferentes a las inherentes a su cargo.
14. Obtener un permiso para cita médica y emplearlo en otra actividad distinta a su fin.
15. Fingir una enfermedad o accidente laboral con el objeto de obtener incapacidades o permisos.
16. Abstenerse de reportar un incidente o accidente de trabajo en el momento inmediato de la ocurrencia, u omitir información del mismo.



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## Resolución Rectoral No. 001

(Enero 3 de 2018)

### Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA

17. Atender durante las horas de trabajo, ocupaciones distintas a las que la institución le encomienda y abstenerse, fuera de esas horas, de desempeñar cualquier otro trabajo dependiente y remunerado distinto al aquí pactado o al que le señale al empleador de conformidad con su contrato.
18. Abandonar su puesto de trabajo sin previa autorización.
19. Ingerir alimentos o bebidas en el lugar de trabajo cuando este hecho afecte el cumplimiento de su labor y/o atente contra las normas de SST.
20. Calumniar o injuriar a sus compañeros de trabajo, superiores o a los familiares de estos, o a los estudiantes de la institución.
21. Burlarse, mofarse o chancearse en modo vulgar, grosero u ofensivo de palabras o de acción con sus compañeros de trabajo.
22. Hacer, estimular o inducir rumores, chismes o comentarios desmotivantes, negativos o que generen incertidumbre, malestar o un ambiente negativo en la institución.
23. Decir mentiras, calumniar o faltar a la verdad en cualquier fase de las relaciones laborales con cualquier miembro de la institución.
24. Cometer actos que por imprudencia, exceso o negligencia pongan en riesgo la integridad propia o de sus compañeros.
25. Todo acto de imprevisión, imprudencia, olvido, descuido, negligencia o torpeza que cause reproceso, desperdicio, retraso entorpecimiento o fallecimiento de un proceso y que por ende afecte el cumplimiento de objetivos, las finanzas o el buen nombre de la institución. En este caso dependiendo la gravedad del daño material expresado en términos de dinero, podrá exigirse al empleado el reintegro o reposición del dinero en que se cuantifique el daño, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que podrá ir hasta el despido automático de la institución.



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## Resolución Rectoral No. 001

(Enero 3 de 2018)

### Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA

26. El abandono del sitio de trabajo o el lugar donde debe cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores.

#### ARTÍCULO 61.- TERMINACION DEL CONTRATO

1. El contrato de trabajo termina:

- a). Por muerte del trabajador.
- b). Por mutuo consentimiento.
- c). Por expiración del plazo fijo pactado.
- d). Por terminación de la obra o labor contratada.
- e). Por liquidación o clausura definitiva de la institución o establecimiento.
- f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días.
- g). Por sentencia ejecutoriada.
- h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley.
- i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

#### ARTICULO 62.- TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

##### A). Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## Resolución Rectoral No. 001

(Enero 3 de 2018)

### Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA

2. Todo acto de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en riesgo la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores en cualquier sitio donde se comisione.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones, deberes o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 59 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratados individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la institución.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con su rendimiento promedio en labores análogas cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.

Página 47 de 61



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

**Resolución Rectoral No. 001  
(Enero 3 de 2018)**

**Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación  
Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA**

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por medio del patrono o por las autoridades competentes y todas las medidas y acciones contempladas en el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para evitar accidentes y/o enfermedades laborales.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la institución
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacita para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad y con autorización del ministerio de trabajo.
16. El no informar de manera oportuna la ocurrencia de accidentes de trabajo o el desconocer o no acatar las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
17. En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## Resolución Rectoral No. 001

(Enero 3 de 2018)

### Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA

#### B) Por Parte del Trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que pongan en peligro su seguridad o su salud y que el patrono no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

**PARAGRAFO UNICO.-** La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción la causal o motivo de esa

Página 49 de 61



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

**Resolución Rectoral No. 001  
(Enero 3 de 2018)**

**Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación  
Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA**

determinación posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

## **CAPITULO XIX**

### **ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION Y APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTICULO 63.-** La institución no puede imponer a sus trabajadores sanciones o amonestaciones no previstas en este reglamento, en pactos convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo.

**ARTICULO 64.- DE LAS FALTAS LEVES Y SU TRATAMIENTO DISCIPLINARIO:** Todas aquellas conductas que desobedezcan los deberes, las obligaciones y prohibiciones especiales del trabajador contenidas en los Art. 46, 58 y 60 de este reglamento, darán lugar a sanción disciplinaria que irá desde el llamado de atención hasta la suspensión por **siete (7) días**.

**ARTÍCULO 65.-** Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a. El retardo hasta QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la institución, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- b. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la institución, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- c. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la institución implica, por primera vez, suspensión



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## **Resolución Rectoral No. 001**

**(Enero 3 de 2018)**

### **Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA**

en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

- d. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

La imposición de multas no impide que la institución prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

#### **ARTÍCULO 66.- Constituyen faltas graves:**

1. Cualquier violación de las obligaciones contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez.
2. La falta total del trabajador a sus labores durante la jornada laboral o el turno que le corresponda sin excusa suficiente, aún por la primera vez.
3. La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en parte del turno correspondiente, sin excusa suficiente, aún por la primera vez.
4. El retardo en la hora de entrada al trabajo hasta por quince minutos, por segunda vez.
5. El retardo en la hora de entrada superior a los quince minutos, por la segunda vez.
6. El retardo en la hora de entrada superior a la media hora, aún por la primera vez.
7. No atender las órdenes impartidas por la rectoría, directivos, coordinadores, jefes inmediatos y/o encargado del Sistema de Seguridad y Salud en el



**Resolución Rectoral No. 001  
(Enero 3 de 2018)**

**Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación  
Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA**

Trabajo, que en consideración incumplan con los requerimientos establecidos en las jornadas laborales, aún por la primera vez.

8. Las desavenencias con sus compañeros de trabajo o cualquier acto de violencia física o verbal en que incurra para con ellos en desarrollo o no de sus actividades contractuales así se presenten dentro o fuera de las instalaciones de la Institución, aún por la primera vez.
9. El presentarse al trabajo habiendo ingerido licor, o sustancias estupefacentes o Psicotrópicas o el hacerlo dentro del desarrollo de sus labores, o en el lugar de trabajo, aún por la primera vez.
10. No guardar la moral y las buenas relaciones con sus superiores y compañeros, aún por la primera vez.
11. Interferir en el trabajo de los demás afectando el rendimiento laboral aún por la primera vez.
12. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas de trabajo o promover a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas, aún por la primera vez.
13. Utilizar las herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado, aún por la primera vez.
14. Hacer daño causado intencionalmente en las instalaciones, obras, maquinaria, mercancía, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas, aún por la primera vez.
15. No hacer uso de la dotación y los Elementos de Protección Personal suministrados por la institución, aún por la primera vez.



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## Resolución Rectoral No. 001

(Enero 3 de 2018)

### Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA

16. El sustraer de la institución dinero del lugar de ventas o administrativo: de sus oficinas, cualquier elemento, herramienta, materiales, producto, retal o insumo de propiedad de ésta sin el consentimiento de su jefe inmediato, aún por la primera vez.
17. El presentarse a laborar en forma descuidada, sucia o desordenada, aún por la primera vez.
18. El retirarse sin justa causa o sin permiso del superior inmediato de los lugares de trabajo y antes de la terminación de la jornada laboral, por la primera vez.
19. El malgastar la o no avisar oportunamente las circunstancias que puedan conducir a su pérdida, por la primera vez.
20. La pérdida o deterioro de las herramientas y/o elementos de trabajo dadas al trabajador para el desempeño de sus funciones, por la primera vez.
21. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas a servicios de terceros sin autorización del empleador, aún por la primera vez.
22. La revelación de secretos y datos reservados de la institución, aún por la primera vez.
23. La renuencia a utilizar los elementos de protección y la dotación que la institución tiene asignados para cada oficio que realiza el trabajador, aún por la primera vez.
24. El no acudir al médico cuando necesita ser atendido por alguna enfermedad.
25. La no utilización correcta de los elementos de trabajo, aún por la primera vez.
26. El incumplir con los procedimientos de trabajo aún por la primera vez.
27. El realizar la labor sin la utilización de los elementos destinados para tal fin aún por la primera vez.



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## Resolución Rectoral No. 001

(Enero 3 de 2018)

### Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA

28. Amenazar a sus compañeros de trabajo, superiores y/o estudiantes de la institución, aún por la primera vez.
29. Utilizar el nombre de la institución para obtener cualquier tipo de provecho para sí, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez.
30. El hablar mal de la institución, de sus directivos, corporados, de sus representantes, de sus proveedores, de sus estudiantes aún por la primera vez.
31. El pelear de palabra o de obra dentro o fuera del sitio de trabajo con sus compañeros de trabajo o superiores, aún por la primera vez.
32. Instalar, desinstalar, manipular, copiar y en general cualquier tratamiento no autorizado sobre el software o los datos en los equipos de la institución, aun por la primera vez.
33. La modificación, alteración o cualquier cambio realizado en la configuración de software, conexiones de red, accesos remotos, o cualquier dispositivo en los equipos de la compañía, aún por la primera vez.
34. Cualquier información falsa suministrada a la institución, aún por la primera vez.
35. No presentar oportunamente reportes de trabajo o informes que le hayan sido requeridos por su jefe Inmediato o la Rectoría, por primera vez.
36. No cumplir con la labor programada, causando con esto la prestación de un mal servicio al estudiante, aún por la primera vez.
37. Dejar acabar el material de trabajo, papelería y útiles de oficina, folletos publicitarios.



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## Resolución Rectoral No. 001

(Enero 3 de 2018)

### Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA

38. Cualquier violación, aún leve, de los Reglamentos establecidos por la Institución y/o del contrato de trabajo, aún por la primera vez.
39. Realizar trabajos en forma independiente dentro del horario normal de trabajo, aún por la primera vez.
40. El atender asuntos de carácter personal dentro de las instalaciones de la institución o dentro de su jornada laboral, aún por la primera vez.
41. El utilizar de manera incorrecta la dotación que la institución le entrega, aún por la primera vez.
42. El abstenerse de colaborar con la higiene, orden y control de la disposición de desechos sólidos, aún por la primera vez.
43. La inasistencia a reuniones, charlas, eventos y capacitaciones relacionadas con las funciones al cargo de los trabajadores, o en temas de sistema de gestión de la calidad o Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo aún por la primera vez.
44. El incumplir las acciones correctivas establecidas y protocolos para prevenir cualquier tipo de inconformidad en cada etapa del proceso, aún por la primera vez.
45. El descuidar los implementos de trabajo, equipos y utensilios en la institución, aún por la primera vez.
46. El presentarse al trabajo sin lavar y/o planchar la dotación que se le da para el ejercicio de las funciones, aún por la primera vez.
47. El no diligenciar los documentos que estén a su cargo con respecto a supervisión del proceso y formatos que soporten las actividades programadas, aún por la primera vez.



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## **Resolución Rectoral No. 001**

**(Enero 3 de 2018)**

### **Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA**

48. El usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenas o estupefacientes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez.
49. El calumniar o injuriar a sus compañeros de trabajo, superiores o los familiares de estos, o a los estudiantes de la institución, dentro o fuera de ésta, aún por la primera vez.
50. Irrespetar de palabra o de obra dentro o fuera de la institución a sus compañeros de trabajo y/o superiores, y/o estudiantes, proveedores de ésta, aún por la primera vez.
51. Cualquier respuesta grosera dada al Rector, a los Directivos, a los Coordinadores, a los Jefes, a los corporados de la institución o a los compañeros de trabajo, o a los estudiantes de ésta, aún por la primera vez.
52. La conducta negligente, descuidada o dolosa, aun por la primera vez.
53. El Uso de equipos en trabajos diferentes a los autorizados o asignados por la institución sin autorización previa de la Rectoría, aun por la primera vez.
54. Suspender la labor sin autorización, aún por la primera vez.
55. La no entrega oportuna de las tareas asignadas, aún por la primera vez.
56. Extraer información de la institución (estudiantes, trabajos etc.) para ser utilizada en provecho personal o de la competencia, aún por la primera vez.
57. El no leer el correo suministrado por la institución, por más de 2 días hábiles seguidos, a menos que este en vacaciones, incapacitado o medie alguna circunstancia de fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez.
58. El no usar el correo corporativo, para comunicación con los actores de la comunidad universitaria, estudiantes y/o proveedores de la institución para asuntos relativos a la misma, aún por la primera vez.



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## Resolución Rectoral No. 001

(Enero 3 de 2018)

### Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA

59. El pedir favores, dádivas o privilegios a algunos de los estudiantes y/o proveedores, tener relaciones comerciales o cualquier tipo de acercamiento diferente al laboral, aún por la primera vez.
60. El opinar durante la prestación de sus servicios y/o en el sitio donde deba desempeñar sus funciones acerca de creencias políticas, religiosas, sexuales, raciales, físicas, culturales y cualquier otra que difiera del servicio profesional para el cual fue contratado, aún por la primera vez.
61. El realizar conductas impropias que afecten la imagen con los estudiantes y/o proveedores, aún por la primera vez.
62. El no guardar en los servidores y archivos de la institución la información de cualquier tipo de trabajo realizado para la institución o para el estudiante y/o proveedor, aún por la primera vez.
63. El no dejar evidencia de las comunicaciones con los estudiantes o corporados de la institución de las comunicaciones manejadas entre ellos sin previa autorización, aún por la primera vez.
64. Cualquier violación a las obligaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones establecidas en el reglamento interno de trabajo y/o en el contrato de trabajo y/o en demás comunicaciones, circulares, memos etc., expedidos por la institución, aún por la primera vez.
65. Enviar y/o Suministrar cualquier tipo de información particular de la institución a los socios y/o proveedores sin autorización de la Rectoría, aún por la primera vez.

**PARAGRAFO UNICO.-** Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales ni en medidas lesivas a la dignidad del trabajador.



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

## Resolución Rectoral No. 001

(Enero 3 de 2018)

**Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación  
Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA**

### **PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.**

**ARTICULO 67.-** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la institución de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115 C.S.T.).

**ARTICULO 68.-** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115 C.S.T.).

### **PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE LOS RECLAMOS Y SU TRAMITACION**

**ARTÍCULO 69.-** Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la institución el cargo de Director de Talento Humano o su equivalente, quien los oír en descargos y resolverá en justicia y equidad. Sin embargo éste podrá delegar esta función en la persona que considere conveniente.

El proceso de descargos se comprenderá de dos fases, una previa que impondrá o no sanción o amonestación, y una definitiva que terminará o no el contrato de trabajo.

**PARAGRAFO UNICO.-** En la institución no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

### **CAPITULO XX DISPOSICIONES FINALES Y CLÁUSULAS INEFICACES**

**ARTICULO 70.-** Desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la institución.



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

**Resolución Rectoral No. 001  
(Enero 3 de 2018)**

**Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación  
Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA**

**ARTÍCULO 71.- Cláusulas ineficaces.**

No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador, en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueran más favorables al trabajador (art. 109 C.S.T).

Se expide en Bogotá D.C., a los tres (03) días del mes de Enero de dos mil dieciocho (2018).

**PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CUMPLASE,**

**DIEGO FERNANDO OTERO PRADA  
RECTOR**



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

**Resolución Rectoral No. 001**

**(Enero 3 de 2018)**

**Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación  
Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA**

## **ANEXO 1**



# UNICIENCIA

Corporación Universitaria  
de Ciencia y Desarrollo

**Resolución Rectoral No. 001**

**(Enero 3 de 2018)**

**Por la cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación  
Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA**

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

**UNICIENCIA – CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO**

Estimado trabajador:

Por favor diligencie la siguiente información, y firme luego de leer cuidadosamente la  
constancia de compromiso:

### DATOS PERSONALES

NOMBRE	
IDENTIFICACIÓN	
FECHA DE NACIMIENTO	
MUNICIPIO	
DEPARTAMENTO	
TELÉFONO	
CELULAR	
E- MAIL	

### CONSTANCIA DE CONOCIMIENTO DE LA PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

En mi calidad de trabajador, con la imposición de mi firma en el presente listado manifiesto que he sido informado que el Reglamento Interno de Trabajo se encuentra ubicado en el página web de la Institución en el enlace señalado a continuación, en consecuencia, me comprometo a conocerlo íntegramente y a dar cabal cumplimiento a las obligaciones y responsabilidad que el mismo establece.

[Http:// www.uniciencia.edu.co](http://www.uniciencia.edu.co)