REPUBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
Dirección Regional Santander

RESOLUCION NUMERO RIT-002 **DE 19** 2002
(Abril 05)

Por medio de la cual se aprueba un Reglamento Interno de Trabajo.

LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE SAN GIL,
En uso de sus facultades legales y en especial las
Conferidas por la Resolución 218/2000, y

CONSIDERANDO:

Que para su estudio y aprobación ha sido presentado a este Despacho el Interno de Trabajo de la empresa FUNDACION UNIVERSITARIA COOPERATIVA DE SAN GIL "UNISANGIL", con domicilio en la ciudad de San Gil, departamento de Santander.

Que efectuado el estudio del citado proyecto se ha concluido que reúne los requisitos exigidos por el artículo 108 del C.S.T., y demás disposiciones vigentes sobre la materia.

Que compete a este Despacho pronunciarse sobre la referida solicitud y en consecuencia,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: APROBAR el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa FUNDACION UNIVERSITARIA COOPERATIVA DE SAN GIL "UNISANGIL" domiciliada en la Carrera 7 No. 14-34 de la ciudad de San Gil, departamento de Santander.

ARTICULO SEGUNDO: Las disposiciones contenidas en el reglamento no producirán ningún efecto en todo aquello que contraríen o desmejoren lo que para beneficio del trabajador ha dispuesto la ley, pacto, convención colectiva y/o contrato individual de trabajo vigente o que adquiera vigencia con posterioridad a la ejecutoria de la resolución.

ARTICULO TERCERO: Dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la presente providencia, deberá publicarse mediante fijación de dos (2) copias de caracteres legibles en dos (2) sitios distintos de trabajo. Si hubiere varios sitios separados, la fijación deberá hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento deberá publicarse la resolución aprobatoria.
PARAGRAFO: Vencido el término de publicación de que trata el presente artículo, ocho (8) días después entra a regir el reglamento como estatuto integrador de los contratos de trabajo que la empresa haya suscrito o en adelante suscriba con cada uno de los trabajadores.

NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE

Dada en San Gil, a los cinco (05) días del mes de Abril del año dos mil dos (2002).

SYLVIA LILIANA SALGADO MARTINEZ
Inspectora

MARIA DEL PILAR RIOS DE ZAFRA
Secretaria

Libertad y Orden

Ministerio de la Protección Social
República de Colombia
Inspección de Trabajo – Territorial Santander

INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE SAN GIL

AUTO N. 022

Por medio del cual se ordena insertar un capítulo en el Reglamento de Trabajo de la empresa Fundación Universitaria de San Gil UNISANGIL

San Gil, a los veintiún (21) días del mes de Junio de dos mil seis (2.006).

Que mediante oficio radicado bajo el # 159 de fecha Junio 7 de 2.006 el Representante Legal de la empresa Fundación Universitaria de San Gil UNISANGIL con domicilio en la Carrera 7 No. 14-34 de esta ciudad, solicitó a este Despacho se proceda a estudiar y adoptar al Reglamento Interno de Trabajo, el Capítulo XXVIII el cual contempla los mecanismos para prevenir el Acoso Laboral, así como el procedimiento interno para solucionarlo.

Que la empresa Fundación Universitaria de San Gil UNISANGIL allegó original y dos copias del texto que contiene el Capítulo XXVIII sobre el Acoso Laboral, original y copias de los requerimientos que acreditan el cumplimiento de los procedimientos previstos en la Ley 1010 del 23 de Enero de 2.006 y certificado de existencia y representación legal.

Que una vez realizado el estudio de la documentación aportada se encontró que el mismo se ajusta a los parámetros establecidos en la Ley 1010 del 2.006 y la Resolución No. 734 de 2.006 incluyendo lo relativo al deber de escuchar a los trabajadores.

Que en virtud de lo anterior la INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE SAN GIL (SANTANDER)

DECIDE:

ARTICULO PRIMERO: ORDENAR LA INSERCION en el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa Fundación Universitaria de San Gil UNISANGIL Nit. 800.152.840-4 de este municipio, el capítulo XXVIII que adapta el mismo a la ley 1010 del 23 de Enero de 2.006

ARTICULO SEGUNDO: ADVERTIR a la empresa Fundación Universitaria de San Gil que continúan vigentes las demás disposiciones contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo aprobado por esta Inspección.

ARTICULO TERCERO: Informar que dentro de los quince (15) días siguientes a la firma del presente acto administrativo, deberá publicarse anexo al reglamento interno de trabajo, el capítulo de que trata el artículo primero del presente acto administrativo, mediante fijación de dos (2) copias de caracteres legibles en dos (2) sitios distintos de trabajo. Si hubiere varios sitios separados, la fijación deberá hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento deberá publicarse la resolución aprobatoria.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

AURA YOHANA SOTOMONTE DIAZ
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE SAN GIL – UNISANGIL

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO PRELIMINAR

ARTICULO 1. - El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Fundación Universitaria de San Gil "UNISANGIL", con Personería Jurídica número 10989 del dieciocho (18) de octubre de mil novecientos noventa y uno (1991), con domicilio principal en la ciudad de San Gil, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Fundación como los trabajadores, para todas las instalaciones y dependencias que actualmente funcionan y las que posteriormente se instalen en esta ciudad o fuera de ella.

Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo, solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO I
CONDICIONES DE INGRESO

ARTICULO 2. - Quien aspire a tener un cargo en UNISANGIL debe hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

1. Fotocopia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso.

2. Libreta de servicio militar.

3. Autorización escrita del representante legal y en defecto de ésta, del inspector de trabajo o de la primera autoridad local, y a falta de éstos del defensor de familia, cuando el aspirante sea un menor de edad.

4. Fotocopia del título o títulos conferidos por estudios o cursos realizados.

5. Certificación de los últimos dos empleadores con quien haya trabajado el aspirante, en las cuales se indique el tiempo de servicio, el cargo o cargos desempeñados y el último salario devengado.

6. Si se trata de personal docente deberá presentar además constancias o fotocopias autenticadas que acrediten el registro o matrícula profesional y la experiencia docente y/o profesional.

7. Los demás requisitos exigidos por UNISANGIL de acuerdo con el cargo al que se aspire.

PARÁGRAFO: Los documentos a que se refieren los numérales 5^{o} y 6^{o} solo serán necesarios en caso de ser admitido para ocupar la respectiva vacante.

CAPITULO II
CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 3. - Se considera contrato de aprendizaje aquel por el cual un empleado se obliga a prestar un servicio a UNISANGIL a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado,

por un tiempo determinado y le pague el salario convenido.

Este deberá celebrarse por escrito; en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

ARTICULO 4. - UNISANGIL podrá celebrar contrato de aprendizaje con personas mayores de catorce (14) años que hayan 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 de Trabajo.

ARTICULO 5. - El salario inicial de los aprendices no será en ningún caso, inferior al cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo legal vigente o del que rija en UNISANGIL para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio u otros equivalentes o similares a aquel para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

Dicha remuneración se aumentará 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 señaló como referencia.

ARTICULO 6. - Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y en este Reglamento, UNISANGIL tiene las siguientes obligaciones para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.

2. Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza.

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

ARTICULO 7. - Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de UNISANGIL

2. Procurar el mayor rendimiento en el estudio.

ARTICULO 8. - El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres (3) años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO 9. - El término del contrato de aprendizaje comienza a correr desde el día en que el aprendiz inicia su formación metódica.

Los primeros tres (3) meses, se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán, de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales, y de la otra, la conveniencia de continuar el aprendizaje.

ARTICULO 10. - UNISANGIL contratará el número de aprendices que determine el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA de acuerdo con las disposiciones legales vigentes..

CAPITULO III
PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 11. – UNISANGIL podrá estipular en sus contratos de trabajo, un período 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.

ARTICULO 12. - El período de prueba se estipulará por escrito y en caso contrario los servicios se entenderán regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTICULO 13. - El período de prueba no podrá exceder de dos (2) meses. Cuando se pacte por un lapso menor, las partes podrán prorrogarlo antes de vencerse el período previamente estipulado, sin que el tiempo total del período de prueba pueda exceder de dos (2) meses.

En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año el periodo de prueba no será superior a la quinta parte del termino inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

Cuando entre UNISANGIL y el trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no será válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTICULO 14. - Durante el periodo de prueba el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización; pero si expirado dicho término el trabajador continúa al servicio de UNISANGIL con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho los servicios prestados por aquel a ésta se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozarán de todas las prestaciones.

CAPITULO IV

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 15. - 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 UNISANGIL.

ARTICULO 16. – Los trabajadores accidentales o transitorios estan excluidos de las siguientes prestaciones: Por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Articulo 223, literal b), C.S.T), auxilio monetario por enfermedad no profesional (Articulo 229, literal b), C.S.T), calzado y vestidos de labor articulo 230, C.S.T), gastos de entierro (Articulo 247 C.S.T), auxilio de cesantia (Articulo 251, literal b), C.S.T), seguro de vida (Articulo 289 C.S.T) y prima de servicios (Articulo 306 C.S.T)..

CAPITULO V
HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 17. – Sin perjuicio de los horarios especiales que se convengan entre las partes por necesidades del servicio, por regla general el horario de trabajo para el desarrollo de las labores de UNISANGIL y en consideración a ellas, se cumplirá los dias Lunes a Sabado , de 8:00 a.m a 12:00 m y de 2:00 p.m a 6:00 p.m, con un intermedio de dos (02) horas para el almuerzo, pudiendo ésta hacer

ajustes cuando lo estime conveniente.

Cuando por caso fortuito que determine la suspensión del trabajo por tiempo no mayor a dos (2) horas no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antedicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a la de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 18. - La jornada laboral del personal que se ocupe de actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia, cuando no residan en el sitio de trabajo será de ocho (8) horas diarias y se sujetará a los turnos establecidos por UNISANGIL.

ARTICULO 19. - No habrá limitación de jornada para los que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, ni para los que se ocupen de actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, todos los cuales deberán trabajar el tiempo que sea necesario para cumplir a cabalidad sus funciones, sin que el servicio prestado fuera del horario mencionado constituya trabajo suplementario, ni implique sobre-remuneración alguna.

CAPITULO VI
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 20. - Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso, de la máxima legal.

ARTICULO 21. - El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social. En todo caso, UNISANGIL llevará diariamente y por duplicado un registro de trabajo suplementario de cada trabajador en el que se mencione: el nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas con indicación de si son diurnas o nocturnas y la liquidación sobre la remuneración correspondiente. El duplicado de tal registro será entregado por UNISANGIL al trabajador, firmado.

ARTICULO 22. - El trabajo suplementario o de horas extras se remunerará por UNISANGIL así: Si es diurno, con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. Si es nocturno, con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

ARTICULO 23. - 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.

ARTICULO 24. - Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores, se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ningún otro.

ARTICULO 25. - El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario ordinario o, a más tardar, junto con el salario del período siguiente.

ARTICULO 26. – UNISANGIL sólo reconocerá trabajo suplementario o de horas extras cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

PARÁGRAFO 1°: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder

de dos (2) diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre UNISANGIL y sus trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

PARÁGRAFO 2°: Quedan excluidos de la jornada máxima de trabajo y por tanto no tendrán derecho a compensación de trabajo suplementario, horas extras y trabajo nocturno, los empleados que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo en UNISANGIL.

PARÁGRAFO 3°: Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 6:00 p.m. y trabajo nocturno es el comprendido entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m.

CAPITULO VII
DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

ARTICULO 27. – Seran de descanso obligatorio remunerado, los domingos y dias de fiesta de carácter civil o religioso que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral, así
Primero de enero, seis de enro, diecinueve de marzo, primero de mayo,veintinueve de junio, veinte de julio,siete de agosto,quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre,once de noviembre ocho de diciembre y veinticinco de diciembre, ademas los dias Jueves y Viernes Santos, Ascensión del Señor, Corpus Chirsti y Sagrado Corazon.

Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Chisti y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en dia lunes se trasladaran al lunes siguiente a dicho dia.

ARTICULO 28. - UNISANGIL sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo o que si faltan, lo hayan hecho por justa causa comprobada o por culpa o disposición de la Institución.

Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

No tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical, el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero, por enfermedad o accidente de trabajo.

Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

ARTICULO 29. - La remuneración para el descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso distintos del domingo, se hará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

ARTICULO 30. - Los trabajadores que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción y que deban laborar los domingos y días de fiesta, tienen derecho a un día de descanso compensatorio, remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero que con los recargos legales deba recibir por el trabajo en aquellos días.

El descanso antedicho, se fijará de común acuerdo entre las partes.

PARÁGRAFO: El trabajador que excepcionalmente labore en días de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección.

Si opta por el descanso compensatorio remunerado, éste se le puede dar en alguna de las siguientes formas:

a) En otro día laborable de la semana siguiente.

b) Si se trata de domingo, desde el mediodía o 1:00 p.m. del domingo, hasta el mediodía o 1:00 p.m. del lunes.

Si opta por la retribución en dinero, ésta se pagará así:

a) El trabajo en domingo o días de fiesta, con un recargo del cien por cien (100%) sobre el salario ordinario, en proporción a las horas trabajadas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

b) Si solo ha trabajado parte de la jornada, se le pagará en la misma forma pero proporcional al tiempo trabajado. Si con el domingo coincide una de las fiestas señaladas por la ley como descanso obligatorio remunerado, el trabajador solo tiene derecho a remuneración de acuerdo al recargo establecido en este mismo artículo.

ARTICULO 31. - Tratándose de trabajos habituales o permanentes en día domingo, UNISANGIL fijará en lugar público del establecimiento, con anticipación de al menos doce (12) horas, la relación del personal que por razón del servicio no puede disponer del descanso dominical, indicando allí mismo los días u horas de descanso compensatorio.

ARTICULO 32. - Los trabajadores que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecuten, no puedan reemplazarse sin grave perjuicio para la Institución, deben trabajar los domingos y días de fiesta sin derecho al descanso compensatorio, pero su trabajo se remunerará en este caso, en la misma forma que para el trabajo ocasional en día domingo.

CAPITULO VIII
DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ARTICULO 33. - Cuando por motivo de fiesta no determinada, UNISANGIL suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado, salvo que hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO IX
VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 34. - Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTICULO 35. – El disfrute de las vacaciones podrá concederse de manera colectiva a todos los trabajadores de UNISANGIL.

Para los trabajadores que no gocen de vacaciones colectivas, la época de éstas debe ser señalada

por UNISANGIL, a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

ARTICULO 36. – Si las vacaciones son colectivas, UNISANGIL dará a conocer, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que se concederán las mismas. Los trabajadores que no lleven un (1) año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno de los años de servicio.

ARTICULO 37. - Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. En todo caso, el trabajador tendrá derecho a gozar por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, anualmente, los cuales no son acumulables.

ARTICULO 38. - Se prohibe compensar las vacaciones en dinero, salvo el caso en que el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones. La compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcional por fracción de año, siempre que ésta exceda de seis (6) meses.

PARÁGRAFO: Para la compensación en dinero de las vacaciones, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTICULO 39. - Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comienza a disfrutar de ellas.

En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de 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 conceden, o en el del tiempo menor a la fecha en que se conceden.

ARTICULO 40. - En los contratos a término fijo inferiores a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de las vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

CAPITULO X
DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 41. - UNISANGIL concederá a petición del trabajador, licencia no remunerada hasta por sesenta (60) días consecutivos, por una vez al año.

La solicitud deberá presentarse con una antelación de por lo menos quince (15) días, con excepción de aquellos casos graves o especiales debidamente comprobados.

ARTICULO 42. - UNISANGIL concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente y para asistir al entierro de sus compañeros siempre que avisen con la debida oportunidad a UNISANGIL y que en el último caso, el número que se ausente no sea tal que perjudique el funcionamiento de la Institución.

La consecución de dichos permisos está sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.

2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta un treinta por ciento (30%) de los trabajadores.

3. En los demás casos, el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

PARÁGRAFO: Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos se descontará al trabajador o se compensará con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de UNISANGIL.

CAPITULO XI
SALARIO, MODALIDADES Y PERIODO DE PAGO

ARTICULO 43. - Salvo convenio escrito, UNISANGIL efectuará el pago de salarios a sus trabajadores en el lugar en que éstos presten sus servicios, durante la jornada de trabajo o inmediatamente después del cese, mediante consignación en cuentas de ahorro que para el efecto abran los trabajadores.

ARTICULO 44. - UNISANGIL cubrirá el salario en dinero, mensualmente y por períodos vencidos, al trabajador o a la persona que él autorice por escrito, salvo en aquellos casos en que se convengan pagos parciales en especie.

De todo pago hecho al trabajador o a la persona que éste haya autorizado por escrito, se expedirá un comprobante.

ARTICULO 45. - El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.

ARTICULO 46. - UNISANGIL y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente.

A quienes sea aplicable el salario mínimo pero que por razón del servicio contratado o por disposición de la ley, solo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada ordinaria, se les computará dicho salario con relación a las horas que trabajen.

ARTICULO 47.- Conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el 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 se incluyan en dicha 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 dicha cuantía.

CAPITULO XII
HIGIENE, MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SERVICIOS MEDICOS

ARTICULO 48 - Los trabajadores de UNISANGIL, deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad prescritas por las autoridades del ramo, en general, y en particular por las que ordene la Institución así:

1. Los trabajadores deberán someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriba UNISANGIL, en los períodos que ésta fije.

2. Los trabajadores deberán someterse a los tratamientos preventivos que ordene UNISANGIL y en caso de enfermedad, deben seguir las instrucciones y tratamientos que prescriba el médico correspondiente.

ARTICULO 49. - Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Entidad Promotora de Salud (E. P. S.) a la cual el trabajador se encuentre afiliado.

ARTICULO 50. - Todo trabajador desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su jefe inmediato o, en su defecto, al Vicerrector Administrativo y Financiero, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico 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 médico en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 51. - Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene UNISANGIL en determinados casos.

El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esta negativa.

ARTÍCULO 52. – El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad contagiosa o crónica, que no tenga carácter de profesional, será aislado provisionalmente para la sanidad del personal, hasta que el médico certifique si puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente, dando aplicación al Decreto 2351 de 1965, artículo 7º numeral 15.

ARTÍCULO 53. – En general, los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo, y en particular a las que ordene UNISANGIL para prevención de enfermedades y los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, en especial para evitar los accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 54. – En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o el Vicerrector Administrativo y Financiero, ordenarán inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados, la llamada a un médico si fuere necesario, y tomará las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

ARTÍCULO 55. - En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a su inmediato superior o al Vicerrector Administrativo y Financiero, para que éstos procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El

médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cesa la incapacidad.

ARTÍCULO 56. – UNISANGIL no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, caso en el cual sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente del que el trabajador no haya dado el aviso correspondiente o se haya demorado en darlo sin justa causa.

ARTÍCULO 57. – De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere y, en forma sintética, lo que éstos puedan declarar.

ARTÍCULO 58. – En todo caso, en lo referente a los asuntos de que trata este capítulo, tanto UNISANGIL como los trabajadores se someterán a las normas del reglamento especial de higiene y seguridad que aquélla tenga aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO 59. - UNISANGIL suministrará y acondicionará los lugares y equipos de trabajo de manera que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores, al igual que adoptará las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida y la salud de los trabajadores.

CAPITULO XIII
PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 60. - Los trabajadores de UNISANGIL, tienen como deberes generales los siguientes:

1. Respeto, lealtad y subordinación a los superiores y personal docente.

2. Respeto a sus compañeros de trabajo, estudiantes de la Fundación y público en general.

3. Procurar completa armonía con sus superiores, personal docente y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.

4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de UNISANGIL.

5. Ejecutar los trabajos que se le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

6. Hacer las observaciones, reclamos, solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

7. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indigne su respectivo jefe para evitar accidentes de trabajo en el manejo de máquinas e instrumentos.

CAPITULO XIV

DEL ORDEN JERÁRQUICO DE UNISANGIL

ARTICULO 61. - Para efectos de autoridad y ordenamiento en UNISANGIL, el orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes es el siguiente, teniendo en cuenta el orden descendente, así:

Consejo de Fundadores
Consejo Superior
Rector
Consejo Académico
Vicerrector Académico, Vicerrector Administrativo y Financiero
Decanos y Jefes de Departamento o Sección
Directores de programas

PARÁGRAFO: De los anteriores y sin perjuicio de lo establecido en otras disposiciones internas emanadas del Consejo Superior, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de UNISANGIL el Rector, el Vicerrector Administrativo y Financiero, el Vicerrector Académico y los Decanos en los casos previstos en este Reglamento y en el Reglamento de Profesores.

CAPITULO XV
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD

ARTICULO 62. - Considerando las actividades que desarrolla UNISANGIL, 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 síquica de las mujeres y niños, éstos no se emplearán para ejercer tales funciones.

CAPITULO XVI
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA UNISANGIL Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 63. - Son obligaciones especiales de UNISANGIL:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, la Institución mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado; e igualmente si el trabajador lo solicita,

hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere 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 la práctica 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.

   En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.

9. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTICULO 64. - Son obligaciones especiales de todo trabajador de UNISANGIL:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta UNISANGIL o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Institución.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que se le hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros, docentes y estudiantes.

5. Comunicar oportunamente a UNISANGIL las observaciones que estimen, conducentes a evitarle daños o perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Institución.

7. Observar con la mayor diligencia y cuidado las medidas preventivas establecidas por las autoridades del ramo, el Reglamento de Higiene o por UNISANGIL.

8. Registrar en la Vicerrectoría Administrativa y Financiera de UNISANGIL su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.

9. Para los docentes, las demás obligaciones contempladas en el Reglamento de Profesores.

CAPITULO XVII
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA UNISANGIL Y PARA LOS TRABAJADORES

ARTICULO 65. - Se prohibe a UNISANGIL:

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:

a) Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113,150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo, a saber:

- Por multas causadas por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente.

- Descuentos y retenciones por concepto de cooperativas y cajas de ahorro autorizadas legalmente; cuotas con destino a la seguridad social y sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento.

- En caso de préstamos para vivienda.

- En los casos de autorización especial de los inspectores de trabajo, esto es, préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario en donde se afecte el salario mínimo o la parte inembargable, o aunque el total de las deudas supere el monto del salario en tres (3) meses.

- En los convenios sobre financiación de vivienda, las cuotas que se acuerden o se prevean en los planes respectivos, como abonos a intereses y capital, de las deudas contraídas para la adquisición de casa.

- Cuando se solicite con el lleno de las formalidades legales por parte de las organizaciones a que se refiere el artículo 400 del Código Sustantivo del Trabajo.

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 los autorice.

c) UNISANGIL puede retener el valor de las cesantías hasta que la justicia decida, por alguna de las siguientes causas:

- Por todo acto delictuoso cometido contra miembros de los Consejos de Fundadores, Superior o Académico, las directivas o los parientes de éstos, dentro del segundo grado consanguinidad y primero de afinidad, o el personal Directivo de UNISANGIL.

- Por todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.

- Cuando el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales, o de a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio grave para la Institución.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca UNISANGIL.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se 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, dificultarles o impedirles el

ejercicio del derecho al 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 de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupe en otras empresas 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.

ARTICULO 66. - Se prohibe a los trabajadores:

1. Sustraer de UNISANGIL los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Institución.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de narcóticos o drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los celadores.

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de UNISANGIL

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.

7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por UNISANGIL en objetivos distintos del trabajo contratado.

9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o de terceros, o que amenace o perjudique los elementos, edificios o sitios de trabajo.

CAPITULO XVIII
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 67. - UNISANGIL sólo puede imponer a sus trabajadores sanciones previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbítrales o en el contrato de trabajo.

ARTICULO 68. - Se establecen las siguientes clases de faltas y sus sanciones:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a UNISANGIL, se sancionará así: La primera vez, con multa equivalente a la décima parte del salario de un día; por segunda vez, con multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez, con 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 (3) días.

2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a UNISANGIL, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

3. La falta total al trabajo durante un (1) día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a UNISANGIL, 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.

4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica, por primera vez, amonestación escrita con copia a la hoja de vida; por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; y por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

5. El daño material intencional o culposo, causado por el trabajador a los elementos de trabajo, equipos, instalaciones de UNISANGIL, cuyo significado económico, según evaluación de la Institución, no justifique la terminación unilateral del contrato de trabajo, dará lugar a la suspensión hasta por ocho (8) días por la primera vez, y hasta por dos (2) meses en caso de reincidencia en cualquier tiempo.

PARÁGRAFO 1º: La imposición de una multa no impide que la empresa 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 de UNISANGIL que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones. Las multas no podrán exceder del valor de la quinta parte del salario de un día.

PARÁGRAFO 2º: Lo dispuesto en el presente artículo se entiende sin perjuicio de la aplicación de las justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de UNISANGIL.

ARTICULO 69. – Fuera de los casos previstos en la ley, constituyen faltas graves y, por consiguiente, son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de UNISANGIL, las siguientes:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, por quinta vez.

2. La falta total del trabajador en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.

3. La falta total del trabajador a sus labores durante todo el día, sin excusa suficiente, por tercera vez.

4. La violación leve por parte del trabajador, de las obligaciones contractuales o reglamentarias, por

tercera vez.

CAPITULO XIX
DE LA TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTICULO 70. - Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte de UNISANGIL:

1. La falta de asistencia del trabajador a sus labores sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio de consideración a UNISANGIL y se halle debidamente comprobado el perjuicio.

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

3. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra los miembros de los Consejos de Fundadores, Superior o Académico, los miembros de sus familias, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

4. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra de los miembros de los Consejos de Fundadores, Superior o Académico, los miembros de sus familias, el personal directivo, vigilantes o celadores.

5. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, máquinas y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

6. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo en desempeño de sus labores.

7. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del trabajo y los señalados en este reglamento, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales de trabajo o reglamentos de UNISANGIL.

No obstante si a juicio de UNISANGIL, una vez analizados los descargos y pruebas aportadas por el trabajador en su defensa se concluye que a pesar de existir merito suficiente para terminar el contrato de trabajo por justa causa, el hecho no reviste extrema gravedad, en este unico caso se podrá aplicar sanción disciplinaria de suspensión hasta por treinta (30) días consecutivos.

8. 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, o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

9. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de UNISANGIL.

10. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de UNISANGIL.

11. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

12. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

13. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

14. La ineptitud del trabajador para desarrollar la labor encomendada.

15. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de UNISANGIL; y

16. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime a UNISANGIL de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 10 a 16 de este artículo, para la terminación del contrato, UNISANGIL deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

ARTICULO 71. - Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte de UNISANGIL, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por la Fundación contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, miembros de los Consejos de Fundadores, Superior o Académico, directivas, representantes o dependientes de UNISANGIL, con su consentimiento o tolerancia.

3. Cualquier acto de las directivas de UNISANGIL o de sus representantes, que induzcan 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 UNISANGIL no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por UNISANGIL al trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte de UNISANGIL, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia de UNISANGIL, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató; y

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben a UNISANGIL, 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 arbítrales, contratos individuales o reglamentos de UNISANGIL.

ARTICULO 72. - 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 determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTICULO 73. - En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte de UNISANGIL o si ésta da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, UNISANGIL deberá al trabajador una indemnización en los términos consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO XX
PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 74. - Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, se dará oportunidad de ser oído al trabajador inculpado. En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de UNISANGIL de imponer o no la sanción definitiva. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este tramite.

ARTICULO 75. - Impuestas las sanciones por las personas facultadas para ello, éstas serán ejecutadas a través de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, dependencia que notificará por escrito al trabajador, declarando la falta que de lugar a ella.

CAPITULO XXI
TRÁMITE DE LOS RECLAMOS Y PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE

ARTICULO 76. - Los reclamos de los trabajadores deberán presentarse ante sus superiores jerárquicos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 61 de este reglamento. El reclamante deberá llevar su caso por escrito ante su inmediato superior, dentro de los cinco (5) días siguientes a la ocurrencia de los hechos que lo originan, quien cuenta con diez (10) días hábiles para oír y practicar las pruebas necesarias a fin de resolver en justicia y equidad.

Si el trabajador no fuere atendido por su superior o no estuviere conforme con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía ascendente, según la persona ante quien formuló primero el reclamo. La decisión de este superior será definitiva.

Los reclamos deberán ser resueltos dentro de un término razonable, atendida su naturaleza, que en todo caso no debe exceder de quince (15) días hábiles.

CAPITULO XXII
PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS

ARTICULO 77. – UNISANGIL no reconoce prestaciones adicionales a sus trabajadores; por tanto se sujeta a las establecidas en la ley laboral, salvo lo previsto contratos individuales de trabajo, pactos, convenciones colectivas o fallos arbítrales.

CAPITULO XXIII
DEL PERSONAL DOCENTE

ARTICULO 78. - El personal docente vinculado con contrato de trabajo tendrá todos los derechos y obligaciones que la ley laboral establece según la modalidad a que corresponda y se sujetará a lo previsto en este reglamento, sin perjuicio de las disposiciones especiales que para ellos establece el Reglamento de Profesores de UNISANGIL.

CAPITULO XXIV
PUBLICACIONES

ARTICULO 79. - Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, UNISANGIL lo publicará en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias con caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y en los diferentes lugares de trabajo. Con el reglamento se fijará la resolución aprobatoria.

CAPITULO XXV
VIGENCIA

ARTICULO 80. - El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento.

CAPITULO XXVI
DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 81. - Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha hayan regido en UNISANGIL.

CAPITULO XXVII

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTICULO 82. - No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales de trabajo, pactos, convenciones colectivas o fallos arbítrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

CAPITULO XXVIII

DEL ACOSO LABORAL

ARTICULO 83. 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.

ARTÍCULO 84. Modalidades. El acoso laboral puede darse entre 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 desempeñe 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, genero, 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 ó inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

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

6. 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.

ARTICULO 85. 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 sus 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 desafió por parte del superior compañero o subalterno.

h). Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

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

ARTICULÓ 86: 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 al 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.

ARTICULO 87. Conducta que constituyen acoso laboral: Se presumirá que hay 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 los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarlos.

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 laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento 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 laborar 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 dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la institución, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o 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 indispensables para el cumplimiento de la labor;

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

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.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el Artículo 83.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 88: Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;

b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional;

d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;

e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la institución;

f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.

i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

PARAGRAFO. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTÍCULO 89: Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral: La Fundación Universitaria de San Gil proveerá de mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, estableciendo un procedimiento Interno, confidencial y conciliatorio, a tener lugar entro las partes involucradas, una vez se tenga conocimiento de la denuncia o queja de acoso laboral.

PARÁGRAFO 1: La victima de acoso laboral deberá notificar de manera escrita, ante el Comité de Bienestar Laboral, detallando los hechos y anexando prueba sumaria de los mismos. El Comité de Bienestar Laboral que reciba la denuncia deberá citar a la parte denunciada, y escuchar testimonio y versión de los Incidentes, determinando el proceder acorde con el programa de conciliación, apoyo y orientación existente.

PARÁGRAFO 2 El programa de conciliación apoyo y conciliación a la victima de acoso laboral, contará con personal calificado en el área de incidencia, el cual mediante la puesta en marcha del sistema de apoyo, buscará la corrección de tales situaciones y su prevención entre el medio laboral restante.

El programa se estructura en cuatro (4) fases:

a). Primera Fase: - Valoración: Entre las partes a saber, se concede un espacio de expresión de carácter confidencial. Cada participe, podrá expresar su posición frente a los hechos ocurridos. Estos se desarrollarán ante el Comité de Bienestar Laboral constituido por miembros que no se encuentren vinculados laboral o emocionalmente con ninguna de las partes.

b). Segunda Fase: - Esquematización: Mediante la estructuración de dinámicas situacionales, análisis temáticos, valoraciones sociales y propuestas de sensibilización en el área, se Involucra tanto al denunciado como al denunciante. En esta fase se contemplan acciones y pautas que pueden enmendar daños causados.

c). Tercera Fase: -Conciliación: Entre las partes a saber, y después de desarrolladas las técnicas propuestas se busca generar espacios de dialogo. El interés primario es generar espacios sanos de convivencia entre los miembros, mediante la concientización de las dinámicas sociales Involucradas, roles dentro de la comunidad y derechos y deberes en los miembros de tal entorno.

d). Cuarta Fase: - Seguimiento: La institución en su afán por constituirse en un espacio enmarcado dentro de los cañones de la legalidad, busca que el Individuo victima del acoso laboral se reincorpore sin perjuicios secundarios físicos o psicológicos. Para ello cuenta con un programa de apoyo y orientación post- evento.

PARÁGRAFO 3: Cuando entre las partes involucradas el denunciante y/o denunciado, no se logre llegar a una conciliación es responsabilidad del empleador presentar ante el Inspector de Trabajo descripción de la denuncia, procedimientos adoptados con pruebas sumarias a los mismos. La omisión da estas medidas, se entenderán como tolerancia de la misma.

ARTÍCULO 90: Mecanismo de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución:

Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Fundación Universitaria de San Gil, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral 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 91: En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Fundación Universitaria de San Gil, ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, 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 sanclonatorlo.

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 convivente.

b). Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones institucionales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y;

c). Examinar conductas especificas 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.

ARTICULO 92. 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 Fundación Universitaria de San Gil tendrá un Comité integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores, un representante del empleador con su respectivo suplente y el Director del Departamento de Bienestar Universitario, como integrante neutral del Comité. Este comité se denominará "Comité de Bienestar Laboral”.

El representante del empleador y su suplente serán designados por resolución de Rectoría, para periodos de un (01) año.

El representante de los trabajadores y su suplente serán elegidos por estos mismos en votación directa y secreta para periodos de un (01) año.

2. El Comité de Bienestar Laboral realizará las siguientes actividades:

a).Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la institución en relación con eI 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 o denuncien formalmente 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 convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren;

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 do Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del articulo 9^{o} 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.- El Comité de Bienestar Laboral se reunirá en el mes de Abril y en el mes de Septiembre de cada año y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes del acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los trabajadores o el empleador, para el mejoramiento de la vida laboral. Así mismo el Comité designará de entre sus miembros, un secretario (a) encargado de elaborar y salvaguardar las actas de cada reunión.

4.- Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones, v sugerencia a los funcionarios o trabajadores competentes de la institución, para que se adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la Ley y en el presente reglamento.

5.- En todo caso el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere "victima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

ARTICULO 93. Tratamiento sancionatorio y garantías: Cuando entre las partes a saber, no se logre la conciliación, y el acoso laboral sea debidamente acreditado por la entidad competente, se procederá

de acuerdo a la normatlvldad contemplada en la Ley 1010 del 23 de Enero de 2006, objeto del mismo, según lo estipulado por los artículos 10 y 11.

Dado en San Gil, a los siete (07) días del mes de Junio de dos mil seis (2006).

LUCAS SARMIENTO ARDILA
Rector- Representante Legal
Fundación Universitaria de San Gil
UNISANGIL