

"HOMBRES NUEVOS PARA TIEMPOS NUEVOS"

Fray Guillermo de Castellana, OFMCap



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Versión 2

Compilación Acuerdo 001 de 2023 CD
Compilación Acuerdo 018 de 2023 CD

Marzo 2023

* VIGILADA MINEDUCACIÓN

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I	4
CAPÍTULO II	4
CONDICIONES DE ADMISIÓN	4
CAPÍTULO III	5
CONTRATO DE APRENDIZAJE	5
CAPÍTULO IV	7
PERÍODO DE PRUEBA DE TRABAJADORES Y DOCENTES	7
CAPÍTULO V	7
TRABAJADORES OCASIONALES O TRANSITORIOS	7
CAPÍTULO VI	7
HORARIO DE TRABAJO	7
CAPÍTULO VII	8
TRABAJO ORDINARIO, HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	8
CAPÍTULO VIII	9
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS	9
CAPÍTULO IX	10
VACACIONES REMUNERADAS	10
CAPÍTULO X	11
PERMISOS	11
CAPÍTULO XI	12
SALARIO MÍNIMO, LUGAR, DÍAS, HORAS	12
DE PAGO Y PERÍODOS QUE LO REGULAN	12
FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACION:	12
CAPÍTULO XII	13
SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	13
CAPÍTULO XIII	14
PRESCRIPCIONES DE ORDEN	14
CAPÍTULO XIV	15
ORDEN JERÁRQUICO	15
CAPÍTULO XV	15
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG	15
Y LOS TRABAJADORES	15



CAPÍTULO XVI	20
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG Y LOS TRABAJADORES	20
CAPÍTULO XVII	23
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	23
CAPÍTULO XVIII	26
PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS	26
CAPÍTULO XIX	32
RECLAMOS: PERSONA ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITE	32
CAPÍTULO XXI	34
PUBLICACIONES.....	34
CAPÍTULO XXII	35
VIGENCIA	35
CAPÍTULO XXIII	35
CLÁUSULAS INEFICACES	35

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan condiciones a que deben sujetarse el patrono y sus trabajadores en la prestación del servicio (CST, art. 104).

El reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario que, sin embargo, solo puede ser favorable al trabajador.

CAPÍTULO I

Art. 1o. El presente Reglamento Interno de Trabajo rige para LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA-CESMAG- domiciliada en la ciudad de San Juan de Pasto y para todas las seccionales y dependencias, contiene disposiciones frente a las cuales quedan sometidas tanto la Institución como sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

Art. 2o. Quien aspire a tener un cargo en la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG, debe presentar solicitud por escrito en el formato único de hoja de vida de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG y anexar los siguientes documentos:

- a. Fotocopia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso.
- b. Autorización escrita del Inspector de Trabajo o en su defecto de la primera autoridad de la localidad en donde se expida, a solicitud de los padres o a falta de éstos del Defensor de Familia, cuando quien aspira a laborar sea menor de edad.
- c. Libreta militar para menores de 55 años
- d. Fotocopia de la tarjeta profesional, si hubiere el caso
- e. Dos referencias personales, una familiar y otra de persona ajena a la familia, que contenga dirección y teléfono de quien las expide.
- f. Certificado del último patrono con quien haya trabajado en el que conste, el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el motivo de retiro.
- g. Someterse al proceso de selección de la Institución (pruebas sicotécnicas, entrevistas, verificación de referencias y antecedentes).

Con el cumplimiento de lo anterior entra a formar parte de la lista de aspirantes.

CAPÍTULO III CONTRATO DE APRENDIZAJE

Art. 3o. Contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del derecho laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años en el que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y complementaria requerida en el oficio, actividad y ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y en reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario. (Ley 789/02, art. 30).

Art. 4o. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir, sin que exista otro límite de edad diferente del mencionado, como lo señala el artículo 2º de la Ley 188 de 1.959.

Art. 5o. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón Social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva de aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de cédula de ciudadanía.
3. Nombres, apellidos, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y término del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase Práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes.

Art. 6o. Para la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG, se ceñirá a lo prescrito por el artículo 33 de la LEY 789 de 2.002 y demás normas que lo regule y modifiquen.

Art. 7o. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrarios recaídos de una negociación colectiva.

Si el aprendiz es un estudiante universitario el apoyo mensual de sostenimiento no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente. (Ley 789/02, art. 30).

Art. 8o. Selección de aprendices. La empresa obligada a vincular aprendices, será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de éste contrato de aprendizaje así como las modalidades y los postulantes para los mismo, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de emano de obra calificada y semicalificada, así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficio u ocupaciones similares. En el caso de capacitación de oficios semicalificados, se deberá priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos 1 y 2 de SISBEN.

Art. 9o. Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral: La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirá plenamente por parte del patrocinador, sí: Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y la cotización será cubierta plenamente por la empresa patrocinadora, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente; Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al Sistema de Riesgos Profesionales por la Administradora de Riesgos Profesionales, ARP, que cubra la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente, cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea, el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos profesionales. (Ley 789/02, art. 30).

Art. 10o. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que éste inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros tres 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 otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.
2. El período de prueba que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo de Trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
4. El contrato de aprendizajes se regirá por el Código Sustantivo de Trabajo y demás disposiciones que lo regulen y modifiquen (Ley 188/59, art.10)

CAPÍTULO IV PERÍODO DE PRUEBA DE TRABAJADORES Y DOCENTES

Art. 11o. Período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo. (CST, art. 76).

Art. 12o. El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, núm. 1o.).

Art. 13o. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración será inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato sin que pueda exceder de dos (2) meses cuando entre la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG y un trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (CST, art. 78).

Art. 14o. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones. (CST, art. 80).

CAPÍTULO V TRABAJADORES OCASIONALES O TRANSITORIOS

Art. 15o. El trabajador ocasional, accidental o transitorio es el de corta duración, y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG. (CST, art.6).

CAPÍTULO VI HORARIO DE TRABAJO

Art. 16o. Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan, de acuerdo a cada uno de los cargos y sus necesidades:

Para el personal Administrativo y Académico, en la mañana estará comprendido de lunes a viernes entre las 7.00 a.m. y 1.00 p.m. y de 1.00 p.m. a las 10.15 p.m. y los sábados de 7.00 a.m. a 1.00 p.m. y de 1.00 p.m. a 6.00 p.m.

Parágrafo 1. El horario de trabajo antes descrito se aplicará como regla general. Sin embargo en forma excepcional y debido a la actividad nocturna respecto a Servicios Asistenciales y algunas Facultades de la Institución dicho horario se extenderá sin sobrepasar la jornada laboral ordinaria de nueve (9) horas diarias y hasta cuarenta y ocho

(48) horas a la semana, para el personal administrativo y docente tiempo completo y medio tiempo.

Parágrafo 2. Los días laborales para el personal vinculado a la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG, son: LUNES, MARTES, MIÉRCOLES, JUEVES, VIERNES Y SÁBADO.

Parágrafo 3. El personal docente vinculado en calidad de tiempo completo, medio tiempo, hora cátedra o tutor, cumplirá su horario de trabajo de acuerdo a la distribución de cada Facultad o Programa.

Art. 17o. Jornada especial. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin soluciones 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 ni 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 de descanso remunerado (Ley 789/02, art. 51).

El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (Ley 789/02 art. 51, Parágrafo).

Art. 18o. Cuando la Empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. (L. 50/90, art. 21).

CAPÍTULO VII TRABAJO ORDINARIO, HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Art. 19o. Trabajo ordinario es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 22:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 22:00 p.m. y las 6:00 a.m. (CST, Art.160)

Art. 20o. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal. (CST, Art. 159). Solo podrá ejecutarse previa autorización escrita del Rector, considerando única y exclusivamente la necesidad del servicio (LEY 50/90, ART. 22).

Art. 21o. Tasas y liquidación de recargos (CST, art. 168).

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo de treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción

- del caso de la jornada de 36 horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
 3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
 4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva es decir, sin acumularlo con alguno otro (Ley 50 de 1.990, art. 24).

Art. 22o. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente, una vez diligenciado el formato de control que entregará la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG, a cada funcionario que labore en tiempo suplementario (CST, art. 134, ordinal 2).

Art. 23o. La INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG, reconocerá trabajo suplementario o de horas extras cuando exista autorización previa y escrita de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 20 de este Reglamento.

Parágrafo 1. En ningún caso las horas extras de trabajo diurnas y nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleador y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

Parágrafo 2. Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) 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 (CST, art.164).

CAPÍTULO VIII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

Art. 24o. Salvo las excepciones consagradas en el artículo 20 de la Ley 50 /90, el empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

1. Todos los empleados y docentes de la INSTITUCIÓN UNVERSITARIA CESMAG, tienen derecho al descanso remunerado en los días de fiesta de carácter civil o religioso, 1o. de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1o. de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1o. de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Crhisti y Sagrado Corazón de Jesús.
2. El descanso remunerado de los días 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 Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

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

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado en el inciso anterior. (Ley 51/83, art., 1º).

Parágrafo. 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 (Ley 50/90, Art. 26 núm. 5).

Art. 25o. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 24 de este Reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en literal c) del art. 20 de la Ley 50 de 1990.

Art. 26o. Cuando por motivo de fiesta no determinada en los artículos anteriores el patrono suspendiere el trabajo, está obligada a pagar ese día, como si le hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso con la suspensión o compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en el reglamento o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

CAPÍTULO IX VACACIONES REMUNERADAS

Art. 27o. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, ART. 186)

Art. 28o. La época de vacaciones debe ser señalada por el patrono a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficialmente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso (CST, art. 187)

Parágrafo. LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG concederá vacaciones colectivas a sus trabajadores, en el mes de diciembre de cada año, teniendo la facultad de otorgarlas de oficio con 15 días de anticipación a la fecha en que se concedan.

Art. 29o. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188, com.).

Art. 30o. Es prohibido compensar en dinero las vacaciones. Sin embargo el Ministerio de la Protección Social, podrá autorizar que se paguen en dinero hasta la mitad de éstas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; 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 éste exceda de tres (3) meses. Para la compensación en dinero de las vacaciones, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador (Art. 189, CST).

Art. 31o. En todo caso el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables (CST, art. 190).

1. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años (CST, art. 190).
2. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializaos y de confianza o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos de la residencia de sus familiares. (Art. 190, CST).

Art. 32o. Remuneración: Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que este devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo 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 conceden (CST, art. 192).

Art. 33o. La oficina de Gestión Humana de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG, llevará el registro especial de vacaciones en el que se anotará la fecha en que ha ingresado a la institución cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas (Dec. 13/67, art. 5º)

Parágrafo. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea (L. 50/90, art. 3, par.).

CAPÍTULO X PERMISOS

Art. 34o. La Institución concederá a sus trabajadores las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros siempre que avise con la debida oportunidad al patrono o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. La concesión de los permisos antes mencionados, estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la solicitud puede efectuarse verbalmente por el medio que las circunstancias lo permitan.
- En caso de funeral de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá máximo hasta el 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación, estudios y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la correspondiente anticipación, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a la de su jornada ordinaria a opción de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG.
- Para los anteriores casos se deben cumplir con los Procedimientos, Normas y Circulares que los regulen y estén vigentes en la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG.

CAPÍTULO XI

SALARIO MÍNIMO, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

Art. 35o. La INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG, según Acuerdo número 036 del 20 de Noviembre de 2.002, aprobó la Planta de Personal acorde con la estructura administrativa. El salario mínimo de la Institución será igual al salario mínimo legal mensual vigente en el país.

FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACION:

Art. 36o. La INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado por la Institución (Ley 50/90, art.18).

Art. 37o. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo, el estipulado por períodos mayores (CST, art. 133).

Art. 38o. Períodos de pago. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes, por un medio que garantice al empleado seguridad y disponibilidad inmediata (CST, art. 134). La Institución pagará el salario a sus empleados, por períodos mensuales vencidos y durante los cinco primeros días del mes siguiente, en la ciudad en donde laboren y por el medio más seguro posible.

Art. 39o. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente previa presentación de formato anunciado en el Art. 22 de este Reglamento.

CAPÍTULO XII

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Art. 40o. La INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG, debe 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 en higiene y seguridad industrial, de conformidad con el programa de salud ocupacional, con el fin de cumplir con la protección integral del trabajador.

Art. 41o. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud correspondientes a las EPS que escojan libremente los trabajadores.

Art. 42o. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al Jefe Inmediato de la Institución, o al Asistente de Gestión Humana o a un representante de la Institución. Si el empleado no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico en la EPS a la que corresponda, 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.

Art. 43o. Los trabajadores deberán someterse a los tratamientos y cumplir con todas las medidas de higiene y seguridad que ordenen las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Institución para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de los equipos y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Art. 44o. 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.

Parágrafo. El incumplimiento por parte del Trabajador de las instrucciones, Reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general y específica o que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG y que se hayan comunicado por escrito, dan la facultad al Empleador para dar por terminado el Contrato de Trabajo con justa causa, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, y respetando el derecho de defensa.

Art. 45o. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o un representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico de la Unidad de Salud María Goretti si lo tuviere, o un particular si

fuere necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias 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 ARP.

Art. 46o. Aviso que debe dar el accidentado. Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo está en la obligación de dar inmediatamente aviso al patrono o a su representante. El patrono no es responsable de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones por razón de no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin causa justa. (CST, art. 221).

En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe de la dependencia respectiva, al Coordinador de Salud Ocupacional de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG o el Asistente e Gestión Humana.

Art. 47o. La INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, ante lo cual 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, de no haber dado el trabajador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

Art. 48o. En la oficina de Gestión Humana se llevará un registro en libro especial de los accidentes de trabajo presentados, el cual debe contener la fecha, hora, sitio y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubo y un breve relato de lo que puedan declarar.

Art. 49. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este 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 Salud Pública y las demás que para al fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes.

CAPÍTULO XIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

Obligaciones de las partes en general. De modo general, incumben al patrono obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el patrono (CST, art. 56).

Art. 50o. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.

3. Procurar una completa armonía e integración con sus superiores 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 lealtad y colaboración en el orden moral y disciplinario general de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Ser verídico en todas sus afirmaciones y proceder.
8. 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.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de los equipos e instrumentos de trabajo.
10. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
11. Portar el uniforme que le ha sido entregado como dotación de la Institución y en la forma en que se le haya indicado.

CAPÍTULO XIV ORDEN JERÁRQUICO

Art. 51o. Modificado por el artículo 1. del Acuerdo 001 del 23 de enero de 2023 del Consejo Directivo. De acuerdo con la estructura de gobierno de la Universidad, tienen facultad para conocer de los procesos disciplinarios e imponer sanciones a los trabajadores, las siguientes autoridades personales y colegiadas:

1. Consejo Máximo
2. Consejo Directivo
3. Rector
4. Vicerrectores Administrativo y Financiero, Académico, Investigaciones Postgrados y Extensión y Para la Evangelización de las Culturas.

PARÁGRAFO: La autoridad personal colegiada o competente para conocer y decidir en un proceso disciplinario será el superior jerárquico del trabajador.

CAPÍTULO XV OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG Y LOS TRABAJADORES

Art. 52o. Modificado y adicionado por el artículo 2. del Acuerdo 001 del 23 de enero de 2023 del Consejo Directivo. Son obligaciones especiales de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG en calidad de empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos y materiales adecuados, para la realización de las labores.
2. Procurar para los trabajadores los sitios adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales de tal manera 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 UNIVERSITARIA CESMAG, 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, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 34 de éste reglamento.
7. Suministrar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor que desempeñó 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 se hubiere sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen médico cuando transcurre 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 sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o vulnerabilidad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el patrono le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar en donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.
9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
10. La I.U CESMAG, velará por el cumplimiento a la protección de la maternidad y del menor con base en el Capítulo V del CST.
11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por 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.
12. Suministrar 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 (CST, Art. 230).
13. Prevenir las violencias en razón del género a través de estrategias de sensibilización y capacitación con el fin que todos los miembros de la Comunidad Académica conozcan de dichas conductas, se abstengan de ejecutarlas y contribuyan a la promoción de una cultura de respeto y de cuidado por el otro, y en caso evidenciar comportamientos violentos basados en género, brindar la atención oportuna y debida tanto a víctimas como a denunciantes.

14. Ser garante del cumplimiento de las rutas y del protocolo de violencia basada en género y de accionar las rutas de atención institucional externas cuando sea procedente, según el grado de riesgo y la voluntad de la víctima. Si la víctima de una violencia de género es menor de edad, activar las rutas de atención institucional externas.
15. Propiciar medidas de protección para las víctimas de violencias basadas en género, atendiendo en primer lugar al tipo de daño o a la amenaza de daño que generan los actos de violencia denunciados.
16. Ofrecer servicios de asesoría jurídica y acompañamiento psicológico a las víctimas de violencias basadas en género.
17. Tomar acciones tendientes a no re-victimizar a las víctimas de la violencia basada en género.
18. Prevenir y evitar la discriminación de las partes involucradas en las quejas de violencias basadas en género.
19. Mantener la confidencialidad de la información que conozca en razón de quejas o denuncias de violencias basadas en género.
20. Respetar el derecho de la víctima de decidir autónomamente respecto de las oportunidades de apoyo y denuncia de la violencia sexual o en razón del género tanto dentro de la Institución como fuera de ella.
21. Promover un ambiente de trabajo para que no ocurran conductas de coerción, intimidación, maltrato, amenaza, acoso, discriminación, racismo, violencia basada en género y afines y en el que se valore la pluralidad y la diversidad.
22. Aplicar el proceso sancionatorio a que haya lugar, de manera justa y equitativa en el tratamiento de situaciones de violencias basadas en género, respetando el debido proceso.

Art. 53o. Modificado y adicionado por el artículo 3. del Acuerdo 001 del 23 de enero de 2023 del Consejo Directivo. Son obligaciones especiales de trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Institución o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los muebles, equipos, enseres y útiles que le hayan facilitado para el desempeño de sus funciones y los materiales sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a las Directivas de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG las observaciones que estimen y conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen a las personas o a las cosas de la Institución.

7. Observar las medidas preventivas e higiénicas prescritas por el médico de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG, por las autoridades del ramo.
8. Cumplir con el contrato de trabajo de manera cuidadosa y diligente, en el lugar, tiempo y demás condiciones acordadas y asistir con puntualidad al trabajo y en el horario señalado por la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG.
9. Tratar a los superiores, compañeros de trabajo, estudiantes de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG y público en general, con respeto y cortesía.
10. Acatar los controles y vigilancia del cumplimiento del horario de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG, entrada y salida de las instalaciones y movimiento en general del personal dentro de la misma.
11. Ejercer por si mismo aquellas labores o tareas conexas, accesorias o complementarias a la principal, tales como el mantenimiento simple y rutinario de los equipos y máquinas o herramientas a su cargo, limpieza y correcta presentación de su equipo y del sitio de trabajo.
12. No transportar en vehículos de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG a personas y objetos ajenos y extraños a ella, sin la previa autorización, ni prestar tales vehículos a los empleados o personal no autorizado.
13. Evitar e impedir la pérdida y desperdicio de energía y otros elementos materiales.
14. Portar permanentemente el carné de identificación suministrado por la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG, y presentarlo a la entrada a la Institución y a cualquiera de las dependencias o salir de ella, cuando así se requiera.
15. Contribuir con la seguridad de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG, colaborando con las requisas o registros que se establezcan.
16. Asistir puntualmente a los cursos de capacitación y eventos organizados por la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG, y en los que se le hayan seleccionado como participante.
17. Asistir puntualmente a las reuniones de trabajo generales o de grupos organizadas o convocadas por la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG y a las que deba asistir en representación de la Institución.
18. Cumplir con los compromisos económicos adquiridos con la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG.
19. Registrar en la oficina de Gestión Humana de la Institución su domicilio, mantenerlo actualizado y avisar durante todo el transcurso de la relación laboral cualquier cambio de residencia, temporal o definitiva. (CST, art.58). Cualquier comunicación enviada a la última dirección registrada por el trabajador, se entenderá como válidamente remitida y notificada.
20. Registrar en la oficina de Gestión Humana los cambios que ocurran en su estado civil, nombre del cónyuge, compañero(a) permanente, hijos, edad, etc. Y toda aquella información personal que la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG necesite mantener actualizada.
21. Planear, organizar, dirigir, coordinar y supervisar el trabajo que ejecuta cada uno de los subalternos con el fin de obtener la calidad de los bienes y servicios, ofrecidos por la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG.
22. Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, de los reglamentos, circulares, acuerdos, manuales de funciones y procedimientos y demás normas de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG.

23. Mantener la comunicación necesaria a todo nivel, respetando y haciendo respetar los conductos regulares establecidos
24. Desarrollar efectivamente y en forma personal, las clases que le correspondan.
25. Desarrollar completamente en el transcurso del período académico el programa de la asignatura.
26. Registrar la asistencia a clase y el cumplimiento del programa de la asignatura, en la forma en que lo determine la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG.
27. Informar oportunamente a la autoridad académica de la respectiva facultad sus ausencias a clases, según lo reglamentado por la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG.
28. Prestar asesoría a la respectiva Facultad o Programa.
29. Llevar el control de asistencia a clases del alumnado y efectuar los reportes correspondientes.
30. Practicar personalmente las evaluaciones parciales, finales, habilitaciones, supletorios, validaciones y todas aquellas otras que le correspondan, referentes al ciclo académico y que estén previstos en los reglamentos, dentro de las fechas y lugares señalados por la respectiva autoridad académica, evaluarlas personalmente y reportar los resultados dentro de los plazos fijados por la Institución.
31. Atender las orientaciones de las autoridades académicas de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG.
32. Practicar los exámenes de admisión y preparatorios, que le sean asignados.
33. Asistir puntualmente a las reuniones de docentes de área que le programe la correspondiente Facultad o Programa y a los comités y consejos para los que haya sido asignado.
34. Dirigir, asesorar, supervisar y evaluar trabajos de grado y las investigaciones adelantadas por los estudiantes que le hayan sido asignados.
35. Participar en los programas de Investigación que adelante la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG.
36. Mediante un estudio cuidadoso, proponer la adquisición de bibliografía y demás recursos educativos de calidad, en su área.
37. Participar en la conformación y desarrollo de grupos de investigación en su área respectiva.
38. Permanecer en las dependencias de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG, cumpliendo sus labores durante la jornada laboral que le corresponda.
39. Cumplir con las funciones de asesoría, consultoría e investigación externas, que le sean asignadas.
40. Elaborar y actualizar periódicamente módulos, manuales y otras ayudas didácticas en materias de su área.
41. Ejercer labores de control y coordinación de profesores y actividades académicas dentro de su área, que le hayan sido asignadas, bajo la dirección del Decano o Director de Programa o Área respectiva.
42. Las demás previstas en la legislación laboral, en el presente reglamento y todas aquellas que por su naturaleza correspondan a la actividad.
43. Guardar la confidencialidad de la información que conozca en razón de las violencias basadas en género.

44. Dar un trato respetuoso, libre de coerción, intimidación, maltrato, amenaza, acoso, discriminación y afines a los miembros de la comunidad académica y usuarios del servicio.
45. Propiciar un ambiente de trabajo para que no ocurran violencias basadas en género.
46. Informarse sobre el tema de violencias basadas en género y los canales de atención que la Universidad ha puesto al servicio de su comunidad para tratar estas conductas.
47. Poner en conocimiento a las instancias que la Universidad ha previsto, situaciones de maltrato, acoso, amenaza, discriminación y afines que se den como consecuencia de las violencias basadas en género

CAPÍTULO XVI

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG Y LOS TRABAJADORES

Art. 54o. Se prohíbe a la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG (CST, art. 59):

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 y 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.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta (50%) por ciento de los salarios y prestaciones, sociales para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley lo autorice.
 - c. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, el patrono puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 274 del Código Sustantivo de Trabajo. (fue declarado inexecutable mediante sentencia C-247 de 2.001 de la Corte Constitucional).
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancía o víveres en almacenes o proveedurías que establezca la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho de sufragio
6. Hacer o autorizar 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 7 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.

Art. 55o. Modificado y adicionado por el artículo 4. del Acuerdo 001 del 23 de enero de 2023 del Consejo Directivo. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de las Instalaciones de la Institución los útiles de trabajo, los recursos y material perteneciente a la Institución sin autorización previa al igual que consumirlos en su propio provecho dentro de la Institución
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes (o consumirlos en la Institución o dentro de su horario de trabajo)
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 o en los cuales deban abandonar el lugar de trabajo.
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 participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra 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 la Institución en objetivos distintos del trabajo contratado.
9. Destinar el tiempo laboral a trabajos distintos al trabajo contratado.
10. Deformar, modificar, mutilar o regalar los uniformes y demás elementos de trabajo.
11. Llegar con retardo o no asistir al trabajo.
12. Iniciar o terminar el trabajo en horas distintas a las reglamentarias, sin orden o autorización del respectivo superior.
13. Apostar el dinero de su salario en cualquier forma.
14. Solicitar préstamos de dinero a sus compañeros de trabajo, estudiantes o proveedores
15. Manejar u operar equipos, máquinas o vehículos que no le hayan sido asignados o para lo cual no tiene la debida autorización.
16. Dormir en horas de trabajo laborales.
17. Retirar de los archivos u oficinas documentos o elementos, o dar a conocer cualquier información sin autorización expresa para ello.
18. Ocuparse en trabajos distintos a los de su cargo dentro o fuera de la Institución sin autorización del superior inmediato.
19. Aprovechar en su beneficio o de terceros, los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos investigaciones o invenciones efectuadas por el trabajador o con su intervención durante la vigencia del contrato y relacionados con las labores que desempeña.
20. Rechazar sin justa causa, la realización de trabajos extraordinarios o suplementarios solicitados por la Institución.

21. Amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo, o llamarlos por apodos, palabras ofensivas, etc.
22. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba sucederle en la labor.
23. Elaborar o ayudar a elaborar productos o prestar servicios iguales, similares o conexos a los de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG ya sea como asalariado o en otra entidad, como socio o independiente, sin autorización escrita.
24. Suministrar a extraños, sin autorización expresa, especificaciones o datos relacionados con la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG, o cualquiera de los procedimientos de la Institución.
25. Portar medios de distracción durante el trabajo tales como radios, revistas, libros, juegos, periódicos, etc.
26. Rifar, cambiar, vender o negociar en cualquier forma objetos durante el horario de trabajo.
27. Atender a vendedores u otras personas para asuntos personales, en el sitio de trabajo durante el horario de trabajo.
28. Cambiar el sitio de trabajo del lugar asignado a otro, por razones distintas a las de su trabajo y sin autorización del ente correspondiente.
29. Demorarse más del tiempo normal o necesario en cualquier acto o diligencia que la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG le haya encomendado, o para la cual se le haya concedido permiso, dentro o fuera de la Institución.
30. Abusar del servicio telefónico de la Institución, para hacer repetidas llamadas de carácter personal.
31. Demorarse más del tiempo indicado para tomar onces o almuerzos sin causa justificada.
32. No usar correctamente los elementos de protección y seguridad o negarse a usarlos.
33. Suministrar información no cierta para el subsidio familiar, de transporte y otros beneficios.
34. Entrar o sacar paquetes, bolsas y objetos semejantes de las instalaciones o lugares de la Institución, donde esté prohibido, sin indicar el contenido a representantes de la Institución, celadores o vigilantes.
35. Irrespetar o dar mal trato al personal de la Institución y a quienes presten sus servicios a este, sean o no trabajadores del mismo
36. Entrar o salir de las instalaciones de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG en horas distintas a las de trabajo sin causa justificada o sin autorización.
37. Extraviar, destruir o deteriorar cualquier documento que esté bajo su custodia
38. Faltar en cualquier forma a las funciones establecidas en las normas y reglamentaciones de la Institución.
39. Realizar o incurrir en las siguientes conductas según la definición establecida en el protocolo de violencias basadas en género:
 - a. Cualquier tipo de discriminación por razones de género
 - b. Acoso sexual
 - c. Acceso carnal no consentido
 - d. Actos sexuales no consentidos
 - e. Pornografía con menores
 - f. Pornografía no consentida
 - g. Ofensa sexual

- h. Otras formas de violencia sexual
 - i. Lesiones personales dolosas
 - j. Ataques con agentes químicos
 - k. Femicidio, trans-femicidio.
 - l. Acoso
 - m. Maltrato laboral
 - n. Ciberacoso
 - o. Grooming
 - p. Homofobia
 - q. Transfobia
 - r. Bifobia
 - s. Estigma
 - t. Victimización indirecta
40. Cualquier otro tipo de violencia sexual entre trabajadores, también de los trabajadores hacia los estudiantes de la Universidad o hacia cualquier persona de la comunidad Universitaria.
 41. Efectuar por cualquier medio: insinuaciones, intimidaciones y discriminaciones a los estudiantes de la Universidad o invitaciones por fuera de la relación académica.
 42. Hacer comentarios denigrantes de contenido sexual sobre las personas a cualquier miembro de la comunidad.
 43. Usar apodos, palabras, contar chistes que causan incomodidad a otra persona o realizar comentarios de naturaleza discriminatoria, de violencia basada en género, incluso si gozan de aceptación general.
 44. Referirse a otra persona con apodos o términos sexistas.
 45. Proponer o insinuar cualquier tipo de beneficio a cambio de favores sexuales.
 46. Usar un lenguaje de doble sentido que sugiera connotaciones sexuales indeseadas.
 47. Minimizar las consecuencias y manifestaciones del maltrato, acoso o discriminación de violencias basadas en género, bajo la excusa de que son solo un chiste o carecen de importancia.
 48. Exigir o insinuar formas de presentación personal distintas a la que cada trabajador acostumbra utilizar excepto el uniforme de dotación de trabajo y presentaciones en ceremonias especiales que de manera alguna deben atentar contra la integridad de la persona.
 49. Abusar de las posiciones de poder, prestigio, reconocimiento o trayectoria (aunque sea de una manera muy sutil) para menoscabar la dignidad de una persona, en las violencias basadas en género.

CAPÍTULO XVII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

El patrono puede sancionar disciplinariamente a los trabajadores que incumplan con los deberes generales, obligaciones y prohibiciones especiales que para ellos estén contemplados en la ley, en el reglamento interno de trabajo y en el respectivo contrato de trabajo (CST, art. 1, comentario)

Art. 56o. La Institución no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

Art. 57o. Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador.

Art. 58o. Modificado por el artículo 5. del Acuerdo 001 del 23 de enero de 2023 del Consejo Directivo. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y correspondientes sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Institución, implica por primera vez, en los últimos (6) meses, llamado de atención verbal; por segunda vez en los últimos (6) meses, llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida, por tercera vez en los últimos (6) meses, suspensión hasta de (8) días.
2. La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la Institución implica, por primera vez en los últimos (6) meses suspensión en el trabajo hasta por tres días, y por segunda vez en los últimos (6) meses suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Institución implica, por primera vez en los últimos (6) meses suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez en los últimos (6) meses, suspensión en el trabajo por tres (3) días y por segunda vez en los últimos seis (6) meses, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
5. El incumplimiento de alguna de las obligaciones previstas en los numerales 46 y 47 del artículo 53 del presente reglamento, cuando no afecte significativamente a la víctima y sea por primera vez, caso en el cual, se impondrán medidas pedagógicas con fines restaurativos que buscarán sensibilizar a la persona infractora sobre las violencias basadas en género y deberán contar con el asentimiento de la Víctima. Dicha medida se hará constar en la hoja de vida del trabajador.
6. Incurrir en las prohibiciones de alguno de los numerales 44, 45, 47 y 48 o en la prohibición del literal s del numeral 39 del artículo 55 del presente reglamento, cuando no afecte significativamente a la víctima y sea por primera vez, caso en el cual, se impondrán medidas pedagógicas con fines restaurativos que buscarán sensibilizar a la persona infractora sobre las violencias basadas en género y deberán contar con el asentimiento de la Víctima. Dicha medida se hará constar en la hoja de vida del trabajador.

Art. 59o. Modificado por el artículo 6. del Acuerdo 001 del 23 de enero de 2023 del Consejo Directivo y a su vez, Modificado por el artículo 1. del Acuerdo 018 del 23 de marzo de 2023 del Consejo Directivo. Se establecen las siguientes clases de faltas graves, en las cuales, se impondrán sanciones de suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses:

1. El incumplimiento de alguna de las obligaciones previstas en los numerales 43, 44 y 45 del artículo 53 del presente reglamento, cuando no afecte significativamente a la víctima.
2. Incurrir en alguna de las prohibiciones de los literales a., b., d., g., h., l., m., n., p., q., r. y t. del numeral 39 del artículo 55 y el numeral 40 del artículo 55 del presente reglamento, cuando no afecte significativamente a la víctima.
3. Reincidir en alguna de las faltas leves, de las contempladas en el literal s. del numeral 39 del artículo 55 y los numerales 5 y 6 del artículo 58 del presente reglamento.
4. Cuando la comisión de la falta leve de las contempladas en el literal s. del numeral 39 del artículo 55 y en los numerales 5 y 6 del artículo 58, afecte significativamente a la víctima.
5. Intentar vulnerar por cualquier medio los sistemas de seguridad físicos o informáticos que tiene la Universidad.
6. Incurrir en la prohibición del literal s del numeral 39 del artículo 55 del presente reglamento.
7. La presentación de informes o quejas falsas o temerarias

Art. 59-1. Adicionado por el artículo 7. del Acuerdo 001 del 23 de enero de 2023 del Consejo Directivo. Se establecen las siguientes clases de faltas gravísimas y por lo tanto podrán ser invocadas por la UNIVERSIDAD CESMAG, como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo:

1. El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez en los últimos seis (6) meses.
2. La falta total del trabajador en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez en los últimos seis (6) meses.
3. La falta del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por segunda vez en los últimos seis (6) meses.
4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, estatutarias, manuales de funciones y procedimientos, descripción de cargos, etc.
5. Incurrir en las prohibiciones de los literales c., e., f., i., j., k. y o. del numeral 39 del artículo 55 del presente reglamento.
6. Vulnerar por cualquier medio los sistemas de seguridad físicos o informáticos que tiene la Universidad.
7. La distribución o venta en la Universidad durante el desarrollo de actividades institucionales de sustancias psicoactivas.
8. Obtener, acceder, conocer o sustraer los cuestionarios de una prueba académica que está por realizarse.

9. Dar a recibir a un estudiante, o cualquier otra persona, dinero u otro tipo de dádiva para que se altere, registre o modifique un registro académico, administrativo o financiero.
10. Suministrar a personas no autorizadas o vender los cuestionarios de una prueba académica que está por realizarse.
11. La conducta intencional que cause daños a los bienes de la Universidad o de las personas que conforman la comunidad universitaria o del personal e instituciones en donde se encuentre en representación de la Universidad.
12. La conducta que cause una grave lesión o ponga en grave riesgo la seguridad, la integridad personal o moral, la libertad, la intimidad y el honor de estudiantes, docentes, personal administrativo, directivo o visitantes de la Universidad, o personal de las instituciones en donde se encuentre en representación de la Universidad.
13. La alteración o presentación fraudulenta de documentos, certificaciones y firmas con base en las cuales se hayan tomado decisiones.
14. La reincidencia en la comisión de una misma falta grave y/o que el grado de afectación a la víctima de una falta grave, sea significativo.

CAPÍTULO XVIII

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

Art. 60o. Modificado por el artículo 8. del Acuerdo 001 del 23 de enero de 2023 del Consejo Directivo y a su vez Modificado por los artículos 2 y 3. del Acuerdo 018 del 23 de marzo de 2023 del Consejo Directivo Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el Rector o Vicerrector del área a la que pertenece el empleado según el caso deberán, respetando el debido proceso, agotar el siguiente procedimiento:

1. Cuando un miembro de la comunidad académica considere que un trabajador ha realizado una conducta que tenga las características de una falta disciplinaria, deberá reportarla con las pruebas que pretenda hacer valer, a la vicerrectoría del área a la que pertenece el trabajador o al Rector, según el caso.

El vicerrector competente o el Rector según el caso, decidirá dentro de los cinco (5) días hábiles después de recibida la solicitud, si hay razones suficientes para iniciar el proceso, salvo que necesite recopilar más pruebas en cuyo caso el plazo se extenderá hasta quince (15) días hábiles. En caso contrario decretará el archivo del caso.

2. Los vicerrectores, el Rector o el Consejo Directivo, según el caso, deberán declararse impedidos de adelantar procesos disciplinarios y participar en la toma de decisiones en los mismos, si incurren en alguna de las siguientes causales:
 - a. Tener un interés directo en las actuaciones disciplinarias o tenerlo su cónyuge o compañero/a permanente o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

- b. Ser cónyuge o compañero/a permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil de las partes (quejoso(s) y contra quien(es) se presenta la queja).
- c. Haber sido apoderado/a o defensor/a de alguno de las partes o haber dado consejo o manifestado su opinión sobre el asunto materia de la actuación.
- d. Tener amistad íntima o enemistad grave con cualquiera de las partes.
- e. Ser o haber sido socio/a de cualquiera de las partes, en sociedad colectiva, de responsabilidad limitada, en comandita simple o de hecho o, serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero/a permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
- f. Ser o haber sido heredero/a, legatario/a o guardador/a de cualquiera de las partes, o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero/a permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
- g. Estar o haber estado vinculado/a legalmente a una investigación penal o disciplinaria en la que se le hubiere proferido resolución de acusación o formulado cargos, por denuncia o queja instaurada por cualquiera de las partes.
- h. Ser o haber sido acreedor/a o deudor/a de cualquiera de las partes, salvo cuando se trate de sociedad anónima, o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero/a permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

Cualquiera de las partes podrá recusar a quienes consideren estén impedidos. La Secretaría General resolverá de plano sobre los impedimentos y las recusaciones.

En la eventualidad que el competente para asumir y decidir el proceso disciplinario se declare impedido o sea recusado y prospere la recusación, será reemplazado de la siguiente manera:

En primera instancia:

- a. Si es un vicerrector quien se declara impedido o es recusado y prospera la recusación, será reemplazado por otro vicerrector según el siguiente orden de precedencia: Vicerrector Académico, Vicerrector de Investigaciones Postgrados y Extensión, Vicerrector para la evangelización de las culturas, Vicerrector Administrativo y Financiero.
- b. Si es el Rector, quien se declara impedido o es recusado y prospera la recusación, será reemplazado por un vicerrector, según el orden de precedencia establecido en el literal anterior.
- c. Cuando uno de los integrantes del Consejo Directivo se declare impedido por tener que conocer un asunto en contra del Rector, los demás integrantes, adelantarán el asunto y decidirán, siempre que exista el quórum reglamentario. En el evento que por los impedimentos no existiere el quorum, el Consejo Máximo designará integrantes ad hoc para el caso en particular.

En segunda instancia:

- a. Si es el Rector quien se declara impedido o es recusado y prospera la recusación, será reemplazado por un Vicerrector distinto al que agotó la primera instancia, según el siguiente orden de precedencia: Vicerrector Académico, Vicerrector de Investigaciones Postgrados y Extensión, Vicerrector para la evangelización de las culturas, Vicerrector Administrativo y Financiero.
 - b. Si es alguno de los integrantes del Consejo Directivo quien se declara impedido o es recusado y prospera la recusación, los demás integrantes, adelantarán el asunto y decidirán, siempre que exista el quórum reglamentario. En el evento que por los impedimentos no existiere el quorum, el Consejo Máximo designará integrantes ad hoc para el caso en particular.
 - c. Si alguno de los integrantes del Consejo Máximo se declara impedido o es recusado y prospera la recusación, los demás integrantes adelantarán el asunto y decidirán, siempre que exista el quórum reglamentario. En el evento que por los impedimentos no existiere el quorum, el Consejo Máximo designará integrantes ad hoc para el caso en particular.
3. Si decide abrir el proceso, se citará al trabajador a través del correo institucional con el objeto de que se notifique de manera personal. En la notificación personal se le entrega de copia del auto de apertura de la investigación y de las pruebas obrantes en el proceso. La apertura del proceso deberá contener lo siguiente:
- a. Resumen de los hechos.
 - b. La formulación escrita de los cargos imputados, haciendo constar de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.
 - c. La fecha en la que el trabajador deberá rendir sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; otorgando para el efecto, un término prudencial de cinco (5) días hábiles.
 - d. Pruebas que hasta ese momento obran en el proceso.
 - e. Decreto de pruebas, si fuere necesario.

Las actuaciones del proceso disciplinario se podrán notificar de forma electrónica.

4. El trabajador citado, deberá presentarse en el lugar, día y hora fijadas, podrá asistir con su apoderado o dos compañeros de trabajo para que estén presentes durante la diligencia de descargos. De la diligencia de descargos se elaborará acta escrita en la que conste lo manifestado por el trabajador y será firmada por las partes.

El trabajador podrá solicitar aplazamiento de la diligencia de descargos, de forma escrita y motivada, al menos 6 horas hábiles antes de la diligencia de descargos, caso en el cual, la vicerrectoría competente o el Rector, según el caso, estudiará la justificación de la solicitud y decidirá si es aceptada o no. En caso de ser aprobado el aplazamiento, se fijará la nueva fecha para la diligencia en un término máximo de tres (3) días hábiles.

5. Si el trabajador en sus descargos solicita la práctica de pruebas adicionales, el vicerrector competente o el Rector, según el caso, las decretará cuando las considere necesarias, y podrá ordenar aquellas pruebas no solicitadas que requiera, para emitir la decisión final.

La decisión sobre la pertinencia de práctica de nuevas pruebas le será notificada al trabajador dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la finalización de la diligencia de descargos mediante comunicación escrita. Contra la decisión adoptada, el trabajador podrá interponer ante el vicerrector competente o el Rector según sea el caso, recurso de reposición para que la decisión sea revocada, modificada, o aclarada, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación, mediante escrito debidamente motivado. El recurso deberá resolverse por escrito en un término de cinco (5) días hábiles después de su presentación, notificando la decisión al trabajador.

Una vez en firme la decisión, se practicarán las pruebas, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, en la medida en que ello sea posible, junto con aquellas pruebas adicionales que se tuvieren que practicar.

Todas las pruebas practicadas deberán ser trasladadas al trabajador para que, se pronuncie sobre estas

6. Una vez realizadas las pruebas se le correrá traslado al trabajador para que se pronuncie en forma escrita en un término máximo de tres (3) días hábiles.
7. Finalizado los trámites de descargos y práctica de pruebas, el vicerrector competente o el Rector según el caso, contará con cinco (5) días hábiles para adoptar la decisión correspondiente, de manera escrita, motivada, congruente y proporcional a los hechos que la motivaron.
8. Una vez tomada la decisión respectiva dentro del proceso disciplinario, se notificará la misma, indicando la procedencia de interponer el recurso de apelación, los plazos para hacerlo y el órgano ante el cual puede presentarse. El trabajador firmará copia de la decisión que le está siendo notificada, señalando la fecha de recepción.

En caso que la notificación se surta mediante el correo electrónico institucional, se entenderá la notificación hecha al día siguiente del envío del correspondiente correo electrónico.

9. Contra la decisión adoptada, el trabajador podrá interponer el recurso de apelación para que la decisión sea revocada, modificada o aclarada. Por ello, el recurso se debe presentar debidamente motivado ante el Rector o el Consejo Directivo, según el caso. El recurso de apelación deberá resolverlo el Rector en el caso de que quien emitió la decisión de primera instancia sea un Vicerrector; y el Consejo Directivo en el evento de que la decisión de primera instancia haya sido emitida por el Rector.

El recurso de apelación deberá ser interpuesto dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la decisión y deberá ser resuelto, a más tardar, diez (10) días hábiles después de radicado.

Las decisiones adoptadas en segunda instancia, se notificarán al trabajador en la forma y en los términos previstos en el numeral 7 del presente artículo y contra ellas no procede ningún recurso.

Las decisiones adoptadas al resolver este recurso de apelación no podrán agravar la situación inicial del trabajador.

En la etapa de decisión de los recursos, el órgano encargado en segunda instancia excepcionalmente podrá decretar pruebas, caso en el cual se interrumpirán los términos, garantizando siempre el debido proceso al trabajador.

El decreto de pruebas en esta instancia procederá únicamente en los siguientes casos:

1. En caso de que la ausencia del elemento de convicción o conocimiento sea de tal trascendencia que puede perjudicar de manera grave el derecho a la defensa o la integridad del proceso disciplinario.
 2. Cuando las pruebas decretadas en primera instancia se dejaron de practicar por motivos ajenos al investigado.
10. La medida disciplinaria que se adopte se aplicará una vez quede en firme el proceso disciplinario.
 11. El Vicerrector competente o el Rector según el caso, podrá suspender excepcionalmente y en forma motivada los términos del proceso cuando así se requiera. En ese caso, dará aviso al trabaja tanto de la suspensión como de la reanudación del mismo.
 12. En cualquier etapa del proceso, de encontrarse que se ha vulnerado el debido proceso o los derechos fundamentales del trabajador, se declarará nulidad de lo actuado a partir del momento en que se presentó la inconsistencia. La declaratoria de nulidad no afectará las pruebas practicadas con observancia del debido proceso, ni los términos de extemporaneidad dentro del proceso.
 13. En cualquier etapa del proceso y cuando se trate de faltas que atenten contra la convivencia entre los miembros de la comunidad académica, se podrá, a solicitud de las partes, adelantar un proceso discrecional, el cual busca conciliar la forma de reparación de la falta. Este proceso podrá ser coordinado por el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad. En este caso, se suspenderán los términos establecidos dentro del proceso adelantado contra el empleado. En el evento en que se llegue a un acuerdo entre las partes, se decretará el archivo del caso; en caso contrario, continuará el proceso disciplinario.

14. Cuando se tramite asuntos relacionados con violencias basadas en género, la práctica y la valoración de las pruebas deberán responder a este enfoque de tipos de violencia. En consecuencia, se debe atender las siguientes pautas:
- a. Los trámites y el rigor probatorio deben ser flexibilizados en razón del criterio pro-persona, dirigido a hacer efectiva la protección de las víctimas de violencia de género (Corte Constitucional, T-027 de 2017).
 - b. El relato verosímil de la víctima tiene la aptitud probatoria suficiente para reconstruir el caso. Este podrá verse complementado por otras pruebas que confirman su versión y/o aspectos circunstanciales de la conducta. El material probatorio deberá superar el estándar de conocimiento de la duda razonable (Corte Suprema de Justicia, STC 2287-2018).
 - c. Se buscará obtener la mayor cantidad de información posible desde la recepción del caso, para evitar un recuento reiterado de los hechos y la revictimización.
 - d. Buscar la comprobación de los elementos estructurales de las violencias en razón del género y los actos de discriminación que acompañaron la comisión de dichas conductas, en la indagación de los hechos.
 - e. Se hará valer en todo momento el derecho de la víctima a no confrontar a su agresor(a).
 - f. El proceso disciplinario deberá ser llevado sin prejuicios de género.
 - g. Se procederá con base en el principio de buena fe, solidaridad y no estigmatización de las víctimas.
 - h. Los procedimientos observarán el principio de presunción de inocencia. No se podrá sancionar a una persona si persiste duda razonable acerca de la comisión de una conducta prohibida
 - i. Las medidas que se tomen en el marco de los procesos disciplinarios tendrán por finalidad hacer valer las normas de convivencia internas. De ser procedente y en atención a la satisfacción de los derechos de las víctimas, las instancias competentes podrán determinar adicionalmente la implementación de medidas con fines restaurativos, atendiendo el objetivo que busca el numeral 13 del presente artículo.
 - j. Las medidas disciplinarias que se adopten, podrán ser acompañadas por las medidas de sensibilización, pedagogía y prevención de las violencias en razón del género.

PARÁGRAFO. - Los términos dispuestos en el presente artículo se suspenden en el período de semana santa y vacaciones de fin de año, fijados por la Universidad.

Art. 61o.- APLICACIÓN DE LA SANCIÓN: La sanción debe ser consecuencia inmediata de la falta cometida, o, por lo menos impuesta con tanta oportunidad que no quede la menor duda de que se está sancionando la falta que se imputa y no otra.

Art. 62o. Modificado por el artículo 9. del Acuerdo 001 del 23 de enero de 2023 del Consejo Directivo. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación al trámite señalado en los artículos anteriores.

CAPÍTULO XIX

RECLAMOS: PERSONA ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITE

Art.- 63o. Los reclamos de los trabajadores se harán en estricto orden jerárquico, conservando el conducto regular, quienes oirán y resolverán en justicia y equidad.

1. Jefe inmediato
2. Vicerrector del área a la que pertenece el trabajador
3. Rector

Art.- 64o. Terminación del contrato: El contrato de trabajo termina: (CST,61):

- 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 empresa o establecimiento.
- f) Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días.
- g) Por sentencia ejecutoria.
- h) Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7º del Decreto Ley 2351 de 1.965, y 6º de la Ley 50/90.
- i) Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.
- j) Las contempladas en el Art. 59 de este Reglamento

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

Artículo 65o. Terminación del contrato de trabajo por justa causa: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo (CST, art. 62):

- a) Por parte del patrono:
 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador o docente, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra, el trabajador o docente en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratos en que incurra el empleado o docente fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes, vigilantes o celadores. Entendiendo que para aplicar esta causal es requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa (Sentencia c-299 de 1.998)
4. Todo daño material causado intencionalmente a los bienes, edificios, obras, maquinarias 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.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador o docente cometa en la Institución o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador o docente de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo de Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador o docente 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 si misma para justificar la extinción del contrato)
8. El que el trabajador o docente 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 o docente y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no lo corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador o docente, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador o docente que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuncia sistemática del trabajador o docente a acatar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la institución o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador o docente para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador o docente de la pensión de jubilación o invalidez al servicio de la Institución. (No obstante el empleador cuando el trabajador haya cumplido los requisitos para obtener su pensión no puede dar por terminado el contrato de trabajo, en forma unilateral, por justa causa, si previamente el reconocimiento de la pensión de jubilación, omitió consultar al trabajador si deseaba hacer uso de la facultad prevista en el artículo 33, parágrafo 3, de la Ley 100 de 1.993).
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador o docente, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier 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 al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 al 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al empleado o docente con anticipación no menor de quince días.

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 patrono 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 puede 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 patrono al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.
7. La exigencia del patrono, 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 de Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

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.

CAPÍTULO XXI PUBLICACIONES

Art. 66o. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA CESMAG debe publicarlo en el lugar visible de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos de la Institución. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (CST, art. 120).

CAPÍTULO XXII VIGENCIA

Art. 67o. 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 (CST, art. 121).

Art. 68o. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la institución.

CAPÍTULO XXIII CLÁUSULAS INEFICACES

Art. 69o. 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 fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

ORIGINAL FIRMADO

Padre EVARISTO ACOSTA MAESTRE OFM.Cap.
Rector y Representante Legal
Institución Universitaria CESMAG