



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

ARTICULO 1o: El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Fundación Universitaria María Cano, domiciliada en Calle 56 N°41-90, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Institución como todos sus trabajadores. 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 sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

Condiciones de Admisión

ARTÍCULO 2o: Quien aspire a un cargo en la Fundación Universitaria María Cano, debe presentar hoja de vida actualizada y acompañar los siguientes documentos:

- a) Certificado del ultimo empleador con quién haya trabajado, en el que conste el tiempo de servicio, último cargo desempeñado.
- b) Certificado de estudio (diploma o acta de grado).
- c) Fotocopia de la cédula de ciudadanía.
- d) Fotocopia de la libreta de servicio militar.
- e) Grupo sanguíneo.
- f) Examen médico general.

Los menores de 18 años, requieren autorización escrita del Inspector de trabajo, o en su defecto de la primera autoridad local a solicitud de los padres y a falta de estos, del defensor de familia.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 3o: El contrato de aprendizaje es una forma especial del derecho laboral sin subordinación, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórico- practica en una entidad autorizada quien le proporcionara los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio o actividad, desempeñándose en el manejo administrativo, operativo comercial o financiero. (Ley 789 de 2002).



ARTÍCULO 4º: Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo (Ley 188 de 1.959, art. 2o).

ARTÍCULO 5º: El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cedula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cedula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, 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 duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectivas 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.



ARTÍCULO 6o: En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, la Fundación Universitaria María Cano se ceñirá a lo prescrito por la ley 789 de 2002, artículo 33 y su decreto reglamentario 933 de 2003, el cual establece que la determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa será determinada por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de 10 o superior que no exceda de 20.

Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en ese artículo, darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.

ARTÍCULO 7o: El apoyo del sostenimiento mensual de los aprendices tiene como finalidad, garantizar el proceso de aprendizaje.

Durante la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que no podrá en ningún caso ser inferior al 50% del mínimo convencional o del que rija en la Fundación Universitaria María Cano, para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio y otros equivalentes o asimilables a aquel para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será el equivalente al 75% del salario mínimo legal mensual vigente.

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente.

ARTÍCULO 8: El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (2) años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, recibiendo un reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje, el cual, en ningún caso, constituye salario.

ARTÍCULO 9o: El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz 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 la 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 del Trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la Institución deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
4. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 188 de 1.959, el contrato de aprendizaje se registrará por el Código Sustantivo del Trabajo.

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 10: La Institución una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S. del T.).

ARTÍCULO 11: 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 (artículo 77, numeral primero, C.S. del T.).

ARTÍCULO 12: El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea 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 meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 7o, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 13: Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si ha expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios previos por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozarán de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).



CAPÍTULO III

Trabajadores Accidentales o Transitorios

ARTÍCULO 14: Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Institución. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6o, C.S.T.).

CAPÍTULO IV

Horario de Trabajo

ARTÍCULO 15: Las horas de entrada y salida de los trabajadores, de la Fundación Universitaria María Cano, que a continuación se expresan:

Personal Administrativo

Lunes a viernes

Entrada	Salida
8:00 a.m.	12:00 m.
3:00 p.m.	7:00 p.m.

Sábados

8:00 a.m.	12:00 m.
-----------	----------

Personal de Aseo

Lunes a viernes

Entrada	Salida
7:30 a.m.	12:00 m.
2:30 p.m.	6:00 p.m.

Sábados

8:00 a.m.	12:00 m.
-----------	----------

Personal de Celaduría o Vigilancia

Entrada	Salida
6:00 a.m.	2:00 p.m.
2:00 p.m.	10:00 a.m.



PARÀGRAFO 1º: Se exceptúan de este horario, a los vigilantes, los cuales, en razón de su función, laboran en turnos rotativos, diurnos, nocturnos y festivos.

PARÀGRAFO 2o: El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas en este reglamento, pudiendo la institución hacer ajustes o cambios del horario cuando lo estime conveniente. Por acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del código sustantivo del trabajo, modificado por el artículo 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las sesiones de la jornada no se computan dentro de la misma, según artículo 167 del mismo código.

CAPÍTULO V

Las Horas Extras y Trabajo Nocturno

ARTÍCULO 16: Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00am y las 6:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m. (artículo 160, C.S del T.).

ARTÍCULO 17: Trabajo suplementario de horas extras, es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S del T.).

ARTÍCULO 18: El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S. del T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o de una autoridad delegada por éste (artículo primero, Decreto 13 de 1.967).

ARTÍCULO 19: Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajador 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 antes dichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 20: El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del periodo siguiente (artículo 134, ordinal 2o, C.S. del T.).

PARÀGRAFO: La institución podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1.965.

ARTÍCULO 21: La Institución no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 18 de este Reglamento.

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

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre la Institución y trabajadores a diez (1) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras (artículo 22, Ley 22 de 1.990).

CAPÍTULO VI

Días de Descanso Legalmente Obligatorios

ARTÍCULO 22: Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho el descanso remunerado en los siguientes días de carácter civil o religioso: 1o de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1o de mayo, 29 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 Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, 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 al lunes.



3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARÀGRAFO: 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 (artículo 26, numeral 5º., Ley 50 de 1.990).

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL

Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, la Institución debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S. del T).

ARTÍCULO 23: El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 22 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 2o de la Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 24: Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Institución suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación, o estuviera prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 25: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones (artículo 186, numeral lo, C.S. del T.).

ARTÍCULO 26: La época de las vacaciones debe ser señalada por la Institución a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La Institución tiene que dar a conocer



al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S del T.).

ARTÍCULO 27: Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el empleador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S. del T.).

ARTÍCULO 28: Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero. Pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas 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 ésta no sea inferior a seis (6) meses. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S del T.).

ARTÍCULO 29:

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (artículo 190, C. S. del T.).

ARTÍCULO 30: Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden

ARTÍCULO 31: La Institución llevará un registro de vacaciones en el que se anotarán la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, artículo 5o.).

PARÁGRAFO: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea (artículo 3o, parágrafo, Ley 50 de 1990).



PERMISOS

ARTÍCULO 32: La Fundación Universitaria María Cano 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, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento de la Institución. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a) 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.
- b) En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta al 10% de los trabajadores.
- c) En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente), el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa numeral sexto, artículo 57, C.S.del T.).

CAPÍTULO VII

Salario Mínimo, Convencional, Lugar, Días, Horas de Pagos y Períodos que lo regulan

ARTÍCULO 33: Formas y libertad de estipulación

1. La Fundación Universitaria María Cano 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 fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.



2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, 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, las 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 curada. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 34: Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por periodos mayores (artículo 133, C.S. del T.).

ARTÍCULO 35: La Fundación Universitaria María Cano, conforme a la ley laboral ha establecido los pagos de salarios así:

a) En el lugar donde el trabajador preste sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después de que este cese (artículo 138, numeral 1º C.S. del T.)

Periodo: El pago de salarios se convendrá quincenalmente mediante el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 36: El salario se pagará al trabajador directamente a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes. Este salario será cancelado por quincenas, correspondientes a los días 15 y 30 de mes vencido.



2.El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por 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 (artículo 134, C.S. del T.).

CAPÍTULO VIII
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.

ARTÍCULO 37: Es obligación de la Fundación Universitaria María Cano velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y de higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 38: Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las entidades promotoras de salud elegidas libremente por el empleado. Estará a cargo de la Institución en aquellos casos en que dicha asistencia no sea prestada por tales entidades.

ARTÍCULO 39: Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador deba someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiera al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 40: Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la Institución 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 esa negativa.

ARTÍCULO 41: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban 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 la máquina y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 42: En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario. Además, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente.

ARTÍCULO 43: En caso de accidente no mortal, a un el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que éstos prevean 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 cese la incapacidad.

ARTÍCULO 44: La Institución no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, 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, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente a haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 45: De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiera, un relato sucinto de lo que puedan declarar.

ARTÍCULO 46: 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 Trabajo y S.S., y las demás que con tal 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 IX



Prescripciones de Orden

ARTÍCULO 47: Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- e) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Institución.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir y aceptar las ordenes, 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 empresa en general.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo, y
- j) 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.

PARÁGRAFO: Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección del personal de la Policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas (artículo 126, parágrafo, C.S. del T.).

CAPÍTULO X

[www.fumc.edu.co/NIT 800.036.781-1](http://www.fumc.edu.co/NIT_800.036.781-1)
Dirección Calle 56 Nro. 41-90 Medellín



Orden Jerárquico

ARTÍCULO 48: El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Fundación Universitaria María Cano, es el siguiente:

RECTORÍA

VICERRECTORIA ACADEMICA

VICERRECTORIA ADMINISTRATIVA

OFICINA DE COMUNICACIONES

OFICINA DE PLANEACIÓN Y SISTEMAS

DECANATURAS

JEFE DE INVESTIGACIONES

JEFE CENTRO DE PRACTICAS

JEFE CENTRO DE INFORMACION Y AYUDAS DIDACTICAS

JEFE ADMISIONES Y REGISTRO

JEFE SECCION FINANCIERA

JEFE SECCION DESARROLLO DE PERSONAL

JEFE SECCION BIENESTAR UNIVERSITARIO

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinables a los trabajadores de la empresa, los siguientes:

RECTORÍA y VICERRECTORÍAS

CAPÍTULO XI

Labores Prohibidas para Mujeres y Menores

ARTÍCULO 49: Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Tampoco ser empleadas en trabajos subterráneos. Las mujeres,



cualquiera sea su edad, no pueden trabajar en el lapso comprendido de las 10:00 de la noche a las 5:00 de la mañana en ninguna de las siguientes empresas:

- a) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase:
- b) La construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación demolición de edificios y construcción de toda clase Ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, acciones para la navegación interior, camiones, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua y otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que proceden a los trabajos antes mencionados.
- c) El transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vías, marítimas o fluviales, comprendidas aquí la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes (artículo 5o lo, literales a), c) y d); Artículo 11, Decreto 995 de 1968).

PARÁGRAFO (Arts. 245 y 246 del Decreto 2737/89). TRABAJOS PROHIBIDOS PARA MENORES DE EDAD:

Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física.

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.



6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos de pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad, y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriera, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajos en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillo a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.



20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperatura y humedad.
21. Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas, agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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

CAPÍTULO XII

Obligaciones Especiales para la Fundación Universitaria María Cano y sus Trabajadores

ARTÍCULO 50: Son obligaciones especiales de la Fundación Universitaria María Cano:

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 se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
 3. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
 4. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
 5. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 32 de este reglamento.
 6. 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.
 7. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida 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.
- Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, la Institución le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.
- En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
8. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
 9. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
 10. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de edad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
 11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.



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

13. Además de las obligaciones especiales a cargo de la Institución, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarse al instituto de Seguros Sociales a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles 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 legal más alto vigente. (artículo 57, C.S. del T.).

ARTÍCULO 51: Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados, observar los preceptos de ese reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa 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 asuntos que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Institución, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y la materia prima sobrante.
4. Conservar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la Institución las observaciones, que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Institución o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.



8. Registrar en las oficinas de la institución su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S. del T.).

**PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
MARÍA CANO
Y SUS TRABAJADORES**

ARTÍCULO 52: Sé prohíbe a la Fundación Universitaria María Cano:

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.

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 que la ley los autorice.

c) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.

d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación la Institución puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.

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

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles el ejercicio del derecho al 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 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. Cerrar intempestivamente la institución. Si lo hiciera, además de incurrir en sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Institución. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que los hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S. del T.).

ARTÍCULO 53 - Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la institución 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 la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
2. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Institución, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.



5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se 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 para 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 contratado (artículo 60, C.S. del T.).
9. Incumplir cualquiera de los deberes generales contemplados en el artículo 50 del presente reglamento.

CAPÍTULO XIII

Escala de Faltas y Sanciones Disciplinarias

ARTÍCULO 54: La Institución no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, o en el contrato de trabajo (artículo 114, C.S del T.).

ARTÍCULO 55: Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinadas, así:

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



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

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

ARTÍCULO 56: Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta de 30 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

Nota: La escala de falta y sanciones sugerida, se realizó siguiendo los lineamientos fijados por los artículos 111 y s.s. del C.S. del T. Cualquier modificación al respecto, en el proyecto de Reglamento Interno de Trabajo, deberá tener en cuenta, por lo tanto, los siguientes:

- a) Las multas que se prevean sólo pueden imponerse por retardos o faltas al trabajo, sin excusa suficiente.
- b) Tales multas no pueden exceder de la 115 parte del salario de un día.
- c) Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por primera vez, ni de dos (2) meses, en caso de reincidencia de cualquier grado.
- d) En ningún caso, las sanciones disciplinarias podrán consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador.



e) La tipificación de faltas, graves o leves, puede realizarse libremente siempre y cuando tales no menoscaben - el honor, la dignidad y los derechos mínimos de los trabajadores (artículo lo, ordinal b), Ley 50 de 1990).

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

ARTÍCULO 57: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Institución deberá oír al trabajador inculpado directamente y en todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Institución de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C. S. del T.).

ARTÍCULO 58: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C. S. del T.).

CAPÍTULO XIV

Reclamos: Personas ante quienes Deben Presentarse y su Tramitación

ARTÍCULO 59: Los reclamos de los trabajadores se harán en primera instancia al Jefe de Desarrollo de Personal, en segunda instancia ante el Vicerrector Administrativo, quién los oír y resolverá con justicia y equidad.

PARÁGRAFO: En la Fundación Universitaria María Cano, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XV

Medidas preventivas y correctivas de acoso laboral

ARTÍCULO 60. Definición. En los términos de la ley 1010 de enero 23 de 2006, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte del empleador, su representante, jefe o superior jerárquico mediato o inmediato, de un compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del párrafo precedente, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

[www.fumc.edu.co/NIT 800.036.781-1](http://www.fumc.edu.co/NIT%20800.036.781-1)
Dirección Calle 56 Nro. 41-90 Medellín



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 injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en esta.

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

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

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

5.- **Inequidad laboral.** Asignación injustificada de funciones o 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.

ARTÍCULO 61. Obligaciones especiales. en cuanto a la figura del acoso laboral, los empleados y los representantes del empleador tienen las siguientes:

a. obligaciones para empleados o miembros que tengan algún vínculo con la empresa y que por alguna circunstancia tengan personal a su cargo:

Dentro de las gestiones y obligaciones propias de la actividad de la Fundación, así como por todos los representantes, asesores y agentes que llevan a cabo negocios o gestiones en nombre de la misma o en desarrollo de su objeto y que tengan contacto directo o indirecto con los empleados de esta, son responsabilidades de aquellos empleados que tengan personal a su



cargo y o que en desarrollo de sus funciones al servicio de la Fundación supervisan a otros empleados, las siguientes:

1. Fomentar un ambiente laboral en el cual reconoce, valora y ejemplifica la conducta ética y se mantienen los valores de la igualdad y el respeto humano.
2. Asegurar que los subalternos tengan suficientes conocimientos y recursos con el fin de poder detectar que conductas constituyen acoso laboral a fin de evitarlas y denunciarlas, según sea el caso.
3. Apoyar a todos aquellos empleados que formulan preguntas o plantean problemas de buena fe cerca de asuntos relacionados con el acoso laboral y el cumplimiento de la ley.
4. Recibir las denuncias sobre acoso laboral planteadas por el personal a su cargo o con el que tenga contacto y canalizarlas por el mecanismo instaurado en el presente reglamento interno de trabajo.
5. Abstenerse de manera activa y omisiva de infringir alguna prohibición en materia de acoso laboral.
6. Monitorear y hacer cumplir estas normas.
7. Dar buen ejemplo y animar a los otros a hacer lo mismo en esta materia.

b. obligaciones para todos los empleados

1. Es obligación expresa de todos los empleados de la Fundación, tanto de aquellos que tengan personal a su cargo o bajo su dependencia, así como de aquellos que no los tengan, la de reportar cualquier asunto relacionado con la ética o el cumplimiento de la ley o las conductas determinadas como de acoso laboral.
2. Igualmente reportar cualquier conducta de esta naturaleza que haya sido pasada por alto, esté en peligro de serlo o que deba ser abordada en forma preventiva conforme al procedimiento que se establece en el artículo siguiente.
3. Manejar total seriedad y discreción ante la posibilidad de reportar cualquier inquietud o denuncia en materia de acoso laboral, razón por la cual, además de estar familiarizado con las responsabilidades éticas y legales que se aplican a su trabajo,



también está obligado a manejar los procedimientos y parámetros para reportar cualquier anomalía en tal sentido.

4. Acatar, cumplir y hacer cumplir las decisiones tomadas a nivel disciplinario, sancionatorio o de terminación del contrato de trabajo, bien sea a nivel interno de la empresa, por el Ministerio de la Protección Social o por la Justicia Laboral, en materia de acoso laboral.

ARTÍCULO 62. Procedimiento para la verificación de faltas de acoso laboral. Frente a la comisión de una conducta hipotéticamente constitutiva de ACOSO LABORAL, la información deberá suministrarla directamente la víctima de la misma o un tercero que se percate de su existencia, mediante escrito dirigido al Departamento de Personal o a la dependencia que haga sus veces, a efecto de iniciar las averiguaciones preliminares necesarias que sirvan de soporte al respectivo proceso disciplinario. Se entiende por medios validos de comunicación escrita, el correo electrónico, la carta, el memorando o el comunicado interno, dejando de antemano sentado que, por su carácter y contenido, estos tienen carácter confidencial. La comunicación debe contener el nombre del presunto infractor o generador de la conducta tipificable como acoso laboral, el de la víctima o perjudicado con la misma y la descripción básica de las condiciones de tiempo, modo y lugar que rodearon la situación, así como los medios de prueba o soportes que se pretendan hacer valer. También podrá denunciarse mediante llamada telefónica o de manera personal ante la misma dependencia. De la llamada o conversación de que se trate deberá dejarse constancia de fecha, hora y denunciante por parte de quien la reciba y acompañarla de una narración sucinta a manera de informe ejecutivo sobre lo denunciado por este medio.

Tanto las denuncias escritas como las verbales o telefónicas se mantendrán en todo momento en absoluta confidencialidad, en beneficio de los empleados involucrados, de la empresa y de las obligaciones que se tiene de acuerdo con la ley.

Una vez formulada la respectiva queja, quien la reciba en nombre de la empresa deberá verificar mediante investigación interna la ocurrencia o no de la falta y el sujeto activo de la conducta. Para el efecto practicará dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes los medios de prueba a que haya lugar. Vencido este término, de sus resultados se le informará al superior jerárquico del denunciado o presunto infractor, quien será citado y oído en descargos, todo en aplicación del principio constitucional del debido proceso.

Una vez oídos los descargos y verificada la eventual existencia de una conducta de acoso laboral, el Departamento de Personal o la dependencia que haga sus veces, citará al denunciante, al denunciado y al superior jerárquico de este último a fin de buscar una solución concertada o conciliada a la situación. De la reunión se levantará un acta en la que consten



los compromisos de las partes para solucionar la falta y, de ser el caso, el tiempo en que se verificará el cumplimiento del acuerdo.

PARÀGRAFO PRIMERO. Lo anterior, sin perjuicio de que, dada la gravedad de la falta o su concurrencia con una falta disciplinaria, el empleador opte por la terminación del contrato de trabajo, con justa causa legal y/o reglamentaria, o por una sanción disciplinaria, según sea el caso.

En los términos de la ley 1010 de 2006, artículo 9º, numeral 2, independiente de lo preceptuado en el inciso precedente, la víctima del acoso laboral podrá poner los hechos en conocimiento y a prevención del Inspector de Trabajo, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo. El funcionario receptor de la denuncia conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en este mismo artículo y para que, además programe actividades pedagógicas o terapias grupales tendientes a mejorar las relaciones entre los diferentes estamentos que integran la empresa.

PARÀGRAFO SEGUNDO. En el evento de que el presunto infractor de la norma sea un empleado del Departamento de Personal, el denunciante deberá dirigirse ante el Gerente General y en los mismos términos establecidos en el primer párrafo de este artículo.

CAPÍTULO XVI **Publicaciones**

ARTÍCULO 63. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la Resolución 2082 del 22 de noviembre de 2007, expedida por el Ministerio de la Protección Social, mediante la cual se aprueban las modificaciones realizadas al reglamento interno de trabajo de la Fundación Universitaria María Cano, se deberá publicar en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el Reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria antes mencionada de acuerdo con el artículo 120 del C.S T modificado por el artículo 6 del decreto 617 de 1954

CAPÍTULO XVII **Vigencia**

ARTÍCULO 64: 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 (artículo 121, C.S. del T.).



CAPÍTULO XVIII Disposiciones Finales

ARTÍCULO 65: Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, queda sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la institución.

CAPÍTULO XIX Cláusulas Ineficaces

ARTÍCULO 66: No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109 del C.S. del T.).

CIUDAD Medellín DIRECCIÓN: Calle 56 Nro. 41-90

DEPARTAMENTO Antioquia

Reforma aprobada mediante Resolución 2082 del 22 de noviembre de 2007, expedida por el Ministerio de Protección Social.

NOTIFICACIÓN

Medellín 9 NOV 2007

En la fecha y presente en el despacho, el Representante Legal y/o apoderado o autorizado de la empresa, le notificó el contenido de la Resolución anterior, previa advertencia de que contra ella proceden los Recursos de Reposición ante la misma funcionaria y el de Apelación ante el Superior Inmediato, de la Dirección Territorial de Antioquia, de conformidad con el Decreto 01 de enero 2 de 1984. Enterado del contenido firmó en constancia.

NOTIFICADO

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

CELMIRA TABARES RODAS

María Teresa L./Beatrix C.



MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

RESOLUCIÓN NÚMERO 02082 DE 2007

(27 NOV 2007)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UNA PETICIÓN SOBRE UN REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

EL COORDINADOR DEL GRUPO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA, en uso de sus facultades legales, y en especial las que le confiere el Decreto 205 de 2003 y las resoluciones 0291 del 12 de marzo de 2003, 0951 de abril de 2003, el artículo 116 del Código Sustantivo de Trabajo,

CONSIDERANDO

El Representante Legal del Instituto de Educación Superior FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARIA CANO y domicilio principal en la ciudad de Medellín, Departamento de Antioquia; solicita a este ente Ministerial por medio de Oficio radicado con el No.2061 del 14 de julio de 2006, autorización para la modificación parcial al Reglamento Interno de Trabajo aprobado por Resolución 01103 del 11 de junio de 2002, en cuanto al horario de trabajo y la incorporación del capítulo contentivo de los mecanismos para prevenir el acoso laboral, así como el procedimiento interno para solucionarlo y que reposa de folio 6 a 13 del expediente .

Por competencia corresponde a este despacho aprobar los reglamentos internos presentados por los empleadores que ejerzan sus actividades en esta jurisdicción.

Que al entrar en vigencia la ley 1010 del 23 de enero de 2006 sobre acoso laboral, se hace necesario su adición al texto del reglamento interno de trabajo en los términos previstos en la ley.

Mediante oficio del 15 de diciembre de 2006, este Despacho comunica objeciones al Reglamento que se encuentran a folio 4, son corregidas por el Instituto y entregado nuevamente el Reglamento el 9 de agosto de 2007.

Con respecto al régimen disciplinario, su procedimiento y la Ley 1010 de 2006 que consta a folio 13 del expediente, hace constar la divulgación a los empleados para darles participación.

Efectuado el estudio del citado reglamento se llegó a la conclusión que reúne los requisitos exigidos por el artículo 108 del Código Sustantivo de Trabajo y demás disposiciones vigentes sobre la materia.

Por medio de la cual se resuelve una petición sobre Reglamento Interno de Trabajo.

En mérito de lo expuesto, este Despacho,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR la modificación parcial al Instituto de Educación Superior FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARIA CANO y domicilio principal en la ciudad de Medellín, por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia y que reposa de folio 6 a 13 de este expediente.

ARTÍCULO SEGUNDO: ORDENAR la incorporación del capítulo contentivo de los mecanismos para prevenir el acoso laboral, así como el procedimiento interno para solucionarlo.

ARTÍCULO TERCERO: Con el Reglamento Interno de Trabajo deberá publicarse la presente resolución, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6° del Decreto 617 de 1954 y el capítulo contentivo de la ley de acoso laboral.

ARTICULO CUARTO : NOTIFICAR el contenido de la presente providencia a las partes jurídicamente interesadas previa advertencia de que contra ella proceden los Recursos de Reposición ante el mismo funcionario y el de Apelación ante el inmediato superior, dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación personal o a la desfijación del edicto, de conformidad con el Decreto 01 de 1984. Código Contencioso Administrativo.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Medellín, a los ...

27 NOV 2007


JOHNNY ALBERTO JIMÉNEZ PINTO
Coordinador

NOTIFICACIÓN

Medellín 29 NOV 2007

En la fecha y presente en el despacho, el Representante Legal y/o apoderado o autorizado de la empresa, le notificó el contenido de la Resolución anterior, previa advertencia de que contra ella proceden los Recursos de Reposición ante la misma funcionaria y el de Apelación ante el Superior Inmediato, de la Dirección Territorial de Antioquia, de conformidad con el Decreto 01 de enero 2 de 1984. Enterado del contenido firmó en constancia.

NOTIFICADO


Cédula B 2508925

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

CELMIRA TABARES RODAS