

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

***ACUERDO No. CD - 466***

***31 DE JULIO DE 2024***

***“POR MEDIO DEL CUAL SE APRUEBA ACTUALIZA EL REGLAMENTO  
INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA,  
CUC”***

***EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE  
LA COSTA CUC, EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES  
ESTATUTARIAS OTORGADAS POR LA RESOLUCIÓN 3235 DEL 28 DE  
MARZO DEL 2012 EXPEDIDA POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
NACIONAL Y***

***CONSIDERANDO:***

1. Que la ley 30, reconoce el derecho de las instituciones de educación superior “... a darse y modificar sus estatutos, designar sus actividades académicas y administrativas, crear, organizar, y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, y de extensión, otorgar los títulos correspondientes, seleccionara sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes, y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional” en su artículo 29.

2. Que La CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC cuenta Personería Jurídica reconocida por la Gobernación del Atlántico, mediante Resolución No. 352 del 23 de abril de 1971; entidad de carácter civil, sin ánimo de lucro domiciliada en Barranquilla (calle 58 N° 55-66), y en las dependencias en las que existan

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

o existieren en los mismos municipios o fuera de ellos (sedes en extensión como Sabanalarga, Villavicencio) y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Universidad como todos sus trabajadores.

3. Que el Reglamento Interno de Trabajo hace parte de los contratos individuales de trabajo, sean escritos o verbales, ocasionales, accidentales o transitorios celebrados o que se celebren entre la Universidad y sus trabajadores, nacionales o extranjeros, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

4. Que la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC podrá adoptar otras políticas, procedimientos y códigos internos que serán parte integrante del reglamento interno de trabajo.

5. Que por medio del presente Reglamento Interno se modifica el ACUERDO No. 1924 del 25 DE AGOSTO DE 2021. “POR MEDIO DEL CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO”.

6. Que el presente reglamento fue revisado en su totalidad y modificado, adicionado y actualizado en los siguientes:

- Se modifica en todo el contenido del presente Reglamento Interno el nombre del Departamento De Talento Humano y cambia a Departamento de Gestión Humana.
- Se actualiza el CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN, se elimina numeral 9 del Art 2. Referencias personales.
- Se actualiza el CAPÍTULO IV EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO, se adiciona el Parágrafo: Para la evaluación de desempeño se debe tener en cuenta el Acuerdo

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

MADI que se encuentre aprobado. No. 1986 de 2021 “MADI”.

- Se agrega al **CAPÍTULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**, párrafo **ÚNICO**. Trabajador Remoto, Teletrabajador y Trabajo en Casa.
- Se modifica el **CAPÍTULO VI HORARIO DE TRABAJO**, se elimina el cuadro del horario flexible y se aplica la Ley 2101 de 2021, se elimina el Parágrafo 2 del ART 12. Se modifica el **PARÁGRAFO 3° a 2°** y adiciona los cargos de asesores, gerentes, profesionales y coordinadores que, en la actualidad, no se les reconoce horas extras por ser trabajadores de dirección y manejo.
- Se agrega a el **CAPÍTULO V HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO** en **ARTICULO 19° PARÁGRAFO 2 Y 3** la aplicación de la Ley 2101 aplicación de 2021.
- **CAPÍTULO X PERMISOS, LICENCIAS, COMISIONES E INCAPACIDADES** **ARTICULO 35° ordinal A)** Se aclara los medios de comunicación a través de los cuales se debe notificar las calamidades.
- **CAPÍTULO XV PRESCRIPCIONES DE ORDEN: ARTICULO 56°**—Los trabajadores tienen como deberes los siguientes: Se adiciona numeral 30. Los profesores tienen el deber de realizar las capacitaciones virtuales que programa mensualmente la Universidad de la Costa.
- Se modifica el **CAPÍTULO XII RIESGOS LABORALES, Y SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**. Se tiene en cuenta el Decreto 2090 de 2003, para los trabajadores que trabaja en entornos laborales que la

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

Decreto anterior ha clasificado como alto riesgo.

- **CAPÍTULO XVI OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD Y LOS TRABAJADORES** Se modifican los numerales 14, 15, 32 y 33 del **ARTÍCULO 58° OBLIGACIONES ESPECIALES PARA TODOS LOS TRABAJADORES.**
- **CAPÍTULO XVII PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA INSTITUCIÓN Y LOS TRABAJADORES** **ARTÍCULO 61°—Se prohíbe a los trabajadores:**  
**ARTÍCULO 61°—Se prohíbe a los trabajadores: Se adicionan los numerales 56 y 57.**
- **CAPÍTULO XIX PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS:**  
**ARTICULO 66°—Cuando un representante de la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC deba aplicar una sanción disciplinaria, seguirá el procedimiento que se establece a continuación:**
  2. El llamado a descargos se realizará en los sesenta (60) días hábiles
  6. La diligencia de descargos podrá ser realizarse de forma virtual, escrita o presencial directamente en el área de Gestión Humana.
- Se adiciona al **CAPÍTULO XVIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS:** numeral 6. El Incumplimiento del plan de trabajo en un porcentaje igual o superior al 20% e inferior a 50% relacionado con las funciones sustantivas de investigación, docencia, extensión y gestión universitaria de conformidad con el plan de trabajo que se le asigne al trabajador-profesor.
- **CAPÍTULO XX JUSTA CAUSA DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO. ARTICULO 70°— Faltas Gravísimas constitutivas de**

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

causal de terminación del Contrato de Trabajo por justa causa: Se adiciona y modifican los numerales 12 al 24 que tratan del plan de trabajo de las funciones sustantivas, y se agregan del 96 al 100 en cuanto a trabajadores internacionales.

- **CAPÍTULO XXIII USO DE LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS Y CÁMARAS DE SEGURIDAD.** Se adiciona al artículo 88 La CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC, podrá acceder a la información pertinente, la que esté en los equipos de su propiedad o en los servidores de correo contratados, sin autorización previa del empleado usuario de los equipos o de la cuenta de correo institucional.
- Se agrega ARTICULO 94°—Sobre las normas de uso de internet, correo electrónico y teléfonos: k) Toda comunicación oficial entre los Trabajadores al servicio de la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC se deberá realizar a través del correo institucional con dominio, correo electrónico institucional, Microsoft teams como herramienta colaborativa oficial.
- Se adiciona ARTICULO 95°—Cámaras de Seguridad: La CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC. Las grabaciones de audio y video podrán ser utilizadas como pruebas dentro de los procesos disciplinarios adelantados a los Trabajadores de la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.
- **PARAGRAFO:** Además de lo anterior y teniendo en cuenta que La CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC tiene dentro del Manual de Políticas y Procedimientos, desarrollado un acápite especial que rige y establece el respecto a los datos sensibles que almacena esta base de datos llamada e inscrita ante el ente regulador, la SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO SIC como VIDEOVIGILANCIA.
- Se adiciona ARTICULO 96°—Confidencialidad de la información: En caso de pérdida de la información, se deberá informar de manera inmediata al encargado para

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

realizar el reporte de la incidencia ante la SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO- SIC, indicando cuales fueron las bases de datos afectadas.

- Se adiciona al ARTICULO 97°—Declaración de Exclusión de Responsabilidad: El Trabajador será el único responsable del perjuicio que pueda llegar a ocasionarle el no poder enviar, ni recibir mensajes y archivos de correos electrónicos si el espacio asignado se le ha agotado.
- Se agrega nuevo capítulo de protección de datos personales. CAPÍTULO XXIV. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES. modificando el articulo 99 en adelante.
- Se actualiza el CAPÍTULO XXIV MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, VIOLENCIA SEXUAL Y/O GÉNERO Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN, con relación a las nuevas normas sobre acoso laboral y violencia sexual y/o género.
- CAPÍTULO XXVI TELETRABAJO: Se agrega al Artículo 118 °— Igualdad de trato: La protección de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales), según la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o las disposiciones que regulan los regímenes especiales.

Artículo 120 °— Equipos y programas informáticos: Adicionalmente, se agrega PARAGRAFO PRIMERO, SEGUNDO, TERCERO Y CUARTO conforme al nuevo Decreto 1227 de 2022.

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

## **ACUERDA:**

**Artículo 1°:** Aprobar la actualización del Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universidad de la Costa, CUC, de conformidad con el siguiente contenido:

### **REGLAMENTO DE TRABAJO CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**

#### **Contenido**

<b>ACUERDA:</b> .....	<b>7</b>
<b>CAPITULO I PREÁMBULO</b> .....	<b>10</b>
<b>CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN</b> .....	<b>10</b>
<b>CAPITULO III PERÍODO DE PRUEBA</b> .....	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO IV EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO</b> .....	<b>15</b>
<b>CAPÍTULO 17 TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS</b> .....	<b>17</b>

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

<b>CAPÍTULO VI HORARIO DE TRABAJO.....</b>	<b>18</b>
<b>HORARIOS VIGENTES CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC,..</b>	<b>18</b>
<b>CAPÍTULO VII.....</b>	<b>22</b>
<b>HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO .....</b>	<b>22</b>
<b>CAPÍTULO VIII.....</b>	<b>24</b>
<b>DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.....</b>	<b>24</b>
<b>CAPÍTULO IX VACACIONES REMUNERADAS .....</b>	<b>27</b>
<b>CAPÍTULO X.....</b>	<b>29</b>
<b>CAPÍTULO XI.....</b>	<b>32</b>
<b>CAPÍTULO XII.....</b>	<b>34</b>
<b>CAPÍTULO XIII.....</b>	<b>37</b>
<b>CAPÍTULO XIV ORDEN JERÁRQUICO .....</b>	<b>40</b>
<b>CAPÍTULO XV PRESCRIPCIONES DE ORDEN .....</b>	<b>41</b>

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

<b>CAPÍTULO XVI.....</b>	<b>44</b>
<b>CAPÍTULO XVII .....</b>	<b>59</b>
<b>CAPÍTULO XVIII.....</b>	<b>68</b>
<b>CAPÍTULO XVIII .....</b>	<b>69</b>
<b>CAPÍTULO XIX.....</b>	<b>70</b>
<b>CAPÍTULO XX .....</b>	<b>76</b>
<b>CAPÍTULO XXI.....</b>	<b>89</b>
<b>CAPÍTULO XXIV MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, VIOLENCIA SEXUAL Y/O GÉNERO Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN.....</b>	<b>105</b>
<b>CAPÍTULO XXV CONTRATO DE APRENDIZAJE.....</b>	<b>121</b>
<b>CAPÍTULO XXVII PUBLICACIONES .....</b>	<b>137</b>
<b>CAPÍTULO XXVIII VIGENCIA .....</b>	<b>137</b>
<b>CAPÍTULO XXIX DISPOSICIONES FINALES.....</b>	<b>138</b>

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

## **CAPITULO I PREÁMBULO**

ARTICULO 1º—El presente reglamento interno de trabajo actualizado con las normas laborales vigentes que se transcribe por la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** con Personería Jurídica reconocida por la Gobernación del Atlántico, mediante Resolución No. 352 del 23 de abril de 1971; entidad de carácter civil, sin ánimo de lucro domiciliada en Barranquilla (calle 58 N° 55-66), y en las dependencias en las que existan o existieren en los mismos municipios o fuera de ellos (sedes en extensión como Villavicencio) y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Universidad como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, sean escritos o verbales, ocasionales, accidentales o transitorios celebrados o que se celebren entre la Universidad y sus trabajadores, nacionales o extranjeros, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

De igual forma la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** podrá adoptar otras políticas, procedimientos y códigos internos que serán parte integrante de este reglamento.

## **CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN**

ARTICULO 2º—Quien aspire al ingreso como trabajador de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** deberá adelantar el proceso de selección y vinculación establecido por la Universidad. En caso de ser seleccionado para ser vinculado deberá entregar en el Departamento de Gestión Humana los siguientes documentos:

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

1. Hoja de vida en la que acredite educación, formación y experiencia.
2. Cédula de ciudadanía, Cédula de extranjería o tarjeta de identidad según el caso
3. En caso de Extranjeros: Una copia del pasaporte, Visa y de la cédula de Extranjería. La documentación es previamente validada por el Departamento de Internacionalización.
4. Si se trata de profesionales o tecnólogos deben adjuntar fotocopias de sus respectivos diplomas, actas de grado y tarjeta profesional.
5. Certificado del último empleador con quien haya trabajado, en el cual conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
6. Autorización escrita del inspector del trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años; previo consentimiento de sus representantes legales. Concedida la autorización el menor de dieciocho (18) años puede percibir directamente el salario y llegado el caso, ejercitar las acciones legales pertinentes.
7. El personal de docentes, sin excepción alguna, deberá acreditar el cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos que para tal fin establezca el Estatuto Docente o en su defecto el Consejo Académico.
8. Consentimiento de autorización para el tratamiento de datos personales
9. Documentos que acrediten la trayectoria académica (títulos, menciones, investigaciones etc.).
10. Certificado de afiliación de la última EPS y FONDO DE PENSIONES donde haya estado afiliado.
11. Tarjeta profesional para los cargos que se requieran.
12. Visa de trabajo vigente y cedula de extranjería para el personal extranjero.

PARÁGRAFO 1º—Todos los aspirantes a los puestos de trabajo deberán cumplir con el procedimiento de selección establecido por **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, el cual consta de entrevista, pruebas

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

psicotécnicas y en algunos casos pruebas de conocimientos técnicos. Previo consentimiento del aspirante, se podrán igualmente realizar estudios para determinar condiciones de seguridad del candidato, visitas domiciliarias y exámenes médicos de ingreso a determinado cargo a desempeñar.

Una vez recibidos los documentos anteriores la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.**, queda facultada para verificar libremente la información contenida en ellos, y conservará esta facultad durante la vigencia del contrato, en caso de que el aspirante quede seleccionado para ocupar el cargo.

El aspirante autoriza a la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.**, mediante formato establecido para ello, para usar la información personal, financiera y legal existente en su base de datos. Considerando Política para el Tratamiento de Datos Personales de la Universidad de la Costa.

PARÁGRAFO 2º—Cualquier inexactitud de los datos suministrados **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.**, para el ingreso o cualquier alteración o falsificación de los certificados de que trata el artículo anterior, se tendrá como engaño para la celebración del contrato de trabajo, con las consecuencias inherentes de orden legal, reglamentario y contractual, en los términos del artículo 7º. Decreto 2351 de 1965, literal A numeral 1.

PARÁGRAFO 3º—Una vez cumplidos los requisitos y condiciones previstas anteriormente y los demás que se fijen expresamente, según el caso, la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.**, decidirá si admite o no al aspirante; en caso afirmativo se procederá a la firma del contrato de trabajo siendo este requisito indispensable para empezar a laborar; en caso negativo la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.** no estarán obligadas a aceptar reclamo alguno a pagar suma dinero por ningún concepto, ni a expedir certificaciones sobre el resultado

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

de los exámenes y pruebas ni a dar explicación sobre su determinación.

La **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.**, podrá solicitar al aspirante además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para el proceso de selección que lleve a cabo, excluyéndose de estos, aquellos documentos e información prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto, lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. Artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio del Trabajo), el examen de SIDA (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995), (Ley 1780 de 2016), sin perjuicio de la verificación que debe realizar la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.**, de que la situación militar este definida o que el aspirante se encuentre dentro de las personas declaradas no aptas, exentas o que hayan superado la edad máxima de incorporación a filas (24 años).

De conformidad con lo establecido en el artículo 20 de la Ley 1780 de 2016, la situación militar se deberá acreditar para ejercer cargos públicos, trabajar en el sector privado y celebrar contratos de prestación de servicios como persona natural con cualquier entidad de derecho público. Sin perjuicio de la obligación anterior, las entidades públicas o privadas no podrán exigir al ciudadano la presentación de la tarjeta militar para ingresar a un empleo.

### **CAPITULO III PERÍODO DE PRUEBA**

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

ARTICULO 3°—La Universidad una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ARTICULO 4°—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. 1°).

ARTICULO 5°—El período 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 con tratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7°).

ARTICULO 6°—Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales (CST, art. 80). Además, se considerará la sentencia C-593 de 2014).

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

## **CAPÍTULO IV EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**

ARTICULO 7°—DEFINICIÓN: La Evaluación de Desempeño es un Procedimiento a través del cual se mide tanto las competencias como el nivel de eficiencia, eficacia y efectividad con la cual una persona desarrolla las actividades y labores propias de su cargo.

ARTICULO 8°—CARACTERÍSTICAS: La evaluación del desempeño laboral debe ser: Objetiva, imparcial y fundamentada en principios de equidad, que permita identificar las oportunidades de consolidación y mejora de los trabajadores. Igualmente, es un insumo importante para diseñar estrategias, plantear acciones y programas orientados a la superación de las oportunidades identificadas en dicho proceso.

ARTICULO 9°—REQUISITOS. El desempeño laboral de los empleados deberá ser evaluado y calificado de acuerdo a los requisitos previamente establecidos en las políticas institucionales que permita fundamentar un juicio objetivo sobre su desempeño laboral, sus aportes al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, de los Planes de Acción de las diferentes unidades, los planes de trabajo, los comportamientos y competencias laborales, las habilidades y las actitudes de cada uno, enmarcados dentro de la cultura y los valores institucionales.

Parágrafo: Para la evaluación de desempeño se debe tener en cuenta el Acuerdo MADI que se encuentre aprobado por el acuerdo No. 1986 de 2021 “MADI”.

El Modelo de apreciación del desempeño institucional establece los lineamientos para la

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

apreciación de los colaboradores y se resaltan los siguientes aspectos:

- El Modelo de Apreciación del Desempeño Institucional (MADI) integra la evaluación tanto de administrativos como de profesores, entendiendo ambos grupos como colaboradores de la Institución.
- El proceso de Apreciación del Desempeño tendrá los siguientes aspectos: Evaluación del desempeño de los colaboradores en el cumplimiento de su plan de trabajo, valoración del desempeño de los colaboradores en el desarrollo de competencias propias del cargo, valoración del cumplimiento de los planes de desarrollo profesional propuesto para cada colaborador.
- El proceso de Apreciación del Desempeño se realizará de manera anual con seguimientos semestralmente en el caso de los profesores, y anualmente en el caso de los administrativos, teniendo en cuenta que los tiempos de acción de los profesores se rigen por los periodos semestrales y los tiempos de acción de los administrativos se rigen por el periodo anual de los planes de acción.
- Para el caso de los profesores se realizará dos tipos de evaluación; evaluación de seguimiento y evaluación de resultados esto teniendo en cuenta los tiempos de cumplimiento del plan de trabajo que se haya establecido en cada periodo.
- El proceso de apreciación del desempeño permitirá al final de éste, espacios de retroalimentación con cada colaborador que promoverán la mejora continua y contribuirán con la construcción del plan de desarrollo profesional de cada colaborador.

Dentro de los criterios generales que el Modelo de Apreciación del Desempeño contempla, se encuentran:

- Cumplimiento del manual de funciones del cargo o rol que desempeña.

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

- Cumplimiento del plan de trabajo anual y recomendaciones señaladas por jefe inmediato.
- Cumplimiento de indicadores de resultados propios de cada cargo.
- Cumplimiento con evaluación de competencias propias de cada cargo.
- Cumplimiento con el Plan de Desarrollo Profesional asignado para cada cargo

## CAPÍTULO V

### TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 10°— Los trabajadores accidentales o transitorios, son los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos y a todas las prestaciones de ley. (CST, art. 6°).

Parágrafo Único:

**TRABAJADOR REMOTO.** Son aquellas personas naturales que desde las instalaciones de su hogar o desde cualquier otro lugar diferente que no sea la sede física de su empresa. Ley 2121 de 2021.

**TELETRABAJADOR.** Son aquellas personas naturales que previo acuerdo con el empleador, ejercen una profesión susceptible de ser desarrollada, al menos en su mayor parte, fuera de las instalaciones de la empresa contratante, y que para sus comunicaciones use medios telemáticos. Ley 1221 de 2008 y la Ley 2191 de 2022.

**TRABAJADOR EN CASA.** Son aquellas personas naturales que, por circunstancias especiales, ya sea por parte del empleador o trabajador deben prestar sus servicios

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

personas fuera de las instalaciones de la empresa y lo hacen desde su residencia o lugar que el trabajador notifique, por un tiempo determinado. Ley 2088 de 2021.

## **CAPÍTULO VI HORARIO DE TRABAJO**

ARTICULO 11°— Las horas de entrada y salida de los Trabajadores serán determinadas para cada caso especial en el contrato individual de trabajo, pero serán asignadas de acuerdo con la naturaleza del cargo, las ciudades donde laboren y de la dedicación requerida.

No obstante, a lo determinado en el presente artículo, los siguientes son los horarios que la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, ha determinado a nivel general para establecer una Jornada Laboral de conformidad con la Ley 2101 de 2021:

### **HORARIOS VIGENTES CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.,**

En la política de jornada laboral, los horarios de las oficinas administrativas o del personal deberán notificarse por el jefe inmediato al Departamento de Gestión Humana.

El personal administrativo, de mantenimiento y servicios generales tendrán asignados sus horarios de trabajo según lo establecido en la Ley 2101 de 2021.

ARTICULO 12°—El número de horas de trabajo señalado en el horario anterior podrá ser elevado por orden del empleador sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor en caso de amenaza de accidente que determinen la ejecución de trabajos de urgencia que deban efectuarse en los equipos o en las instalaciones del empleador, pero solo en la medida que sea necesario para evitar que la marcha normal de la institución sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

PARÁGRAFO 1º—La **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, podrá establecer o acordar con sus Trabajadores la prestación personal del servicio en la sede principal o en otros lugares del país, por fuera del horario señalado en la presente cláusula. Lo anterior con el fin de posibilitar el cumplimiento de las obligaciones que adquiera en la suscripción de convenios ínter administrativo, contratos, proyectos u otros similares con la Nación y personas de derecho público o privado. En todo caso, se respetará la jornada máxima legal. La **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, podrá pactar con los Trabajadores de los diferentes frentes de trabajo descansos compensatorios especiales que permitan gozar de varios días luego de una jornada de trabajo ininterrumpida.

PARÁGRAFO 2º—Del horario anterior quedan exceptuados: Jornada especial. En la Universidad, o nuevas actividades establecidas desde el primero de enero de 1991, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Universidad o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

Se exceptúa de los horarios anteriormente establecidos el personal que a continuación se relaciona por ejercer funciones de dirección manejo y confianza:

- Fundadores
- Rector
- Vicerrectores
- Secretario general
- Asesores
- Decanos

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

- Gerentes
- Directores y jefes de departamento
- Profesionales
- Coordinadores

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. El empleador no podrá, aun 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 (L. 50/90, art. 20, lit. c).

No habrá limitación de jornada para los Trabajadores que desempeñen cargos de manejo, dirección, confianza, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residen en el sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fuesen necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio exceda del número de horas diarias que establezca la Ley 2101 de 2021 lo que no constituye trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

**PARÁGRAFO 3º— Jornada Laboral flexible.** La **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, y el Trabajador podrán acordar que la jornada semanal será la establecida en la Ley 2101 de 2021, mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo las establecidas en la Ley 2101 de 2021, más dos (2) horas adicionales que establece la ley en la Jornada ordinaria laboral.

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

PARÁGRAFO 4°— Jornada Laboral para Profesores de Planta y Catedráticos. De acuerdo a lo establecido en el Estatuto Docente expedido por de Consejo Directivo de la Universidad de la Costa.

La vinculación a la docencia en la Universidad de la Costa se determinará además de las calidades académicas y experiencia al servicio de la Educación Superior por su dedicación a la institución de la siguiente manera:

- I. De Planta:
  - a. Tiempo Completo
  - b. Medio Tiempo
- II. Catedrático.
- III. Visitante.

Son profesores de planta: aquellos que cuentan con una vinculación laboral a la Universidad con contratos a término fijo o término indefinido, pueden ser a Tiempo Completo o Medio Tiempo.

Son profesores de Tiempo Completo: aquellos que tienen dedicación exclusiva al servicio de la Institución representadas en cuarenta (40) horas semanales, las cuales serán distribuidas en su plan de trabajo en actividades de docencia, investigación, extensión y administrativas, por el Comité de Selección, Evaluación y Ascensos de profesores.

**Son Profesores de Medio Tiempo:** Aquellos que tienen al servicio de la institución, veinte (20) horas semanales en las labores asignadas en su plan de trabajo por el Comité de Selección y Ascensos de profesores.

**Son Profesores Catedráticos:** aquellos expertos en un área específica afín al programa académico que dan soporte al proceso de docencia y actualización curricular del

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

programa basado en actividades relacionadas al nivel de competencias adquiridas a través de su experiencia profesional. Están vinculados laboralmente a la Universidad para el desarrollo de asignaturas dependiendo del número de créditos académicos. Podrán desarrollar máximo 9 créditos académicos por período.

**Son profesores Visitantes:** aquellos que sin tener vinculación laboral directa realizan transitoriamente actividades de docencia, investigación y extensión, por periodos definidos prorrogables mediante convenios interinstitucionales. Estos profesores deben estar vinculados a instituciones de educación superior, Centros de investigación u organizaciones legalmente constituidas.

ARTICULO 13°—Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos (2) horas no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antedicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a las del horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTICULO 14°— También podrá el empleador ampliar la jornada ordinaria en aquellos casos en que, por razón de su misma naturaleza, necesitan ser atendidos sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajo, pero en tales casos las horas de trabajo no podrán exceder del número máximo de horas establecidos por la Ley 2101 de 2021.

## **CAPÍTULO VII HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

ARTICULO 15°—Trabajo ordinario es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m. y el trabajo nocturno es el comprendido entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m.

ARTICULO 16°—Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, art. 159).

ARTICULO 17°—El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por éste (D. 13/67, art. 1º) siempre que la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, en vista de esta autorización considere efectuarlo en caso necesario.

ARTICULO 18°—Tasas y liquidación de recargos:

1. El trabajo nocturno, solo se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, excepto en el 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 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. El trabajo en domingos y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario en proporción a las horas laboradas. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo.
5. Los recargos antedichos se producen de manera exclusiva, sin acumularlo con alguno (L. 50/90, art. 24).

ARTICULO 19°— El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período en que se ha causado, o a más tardar con el salario del período siguiente. La **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando lo autorice a sus trabajadores según lo establecido en este reglamento, por su jefe inmediato previo aviso

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

a la directora de Gestión Humana.

PARÁGRAFO 1º—La **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

PARÁGRAFO 2º—En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias. En cuanto al total de las horas extras semanales se debe tener en cuenta la Ley 2101 de 2021, que modificó la jornada ordinaria laboral. trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

PARÁGRAFO 3º—Descanso en el sábado. Pueden repartirse las horas de la jornada ordinaria laboral semana de lunes a sábado, pero respetando el máximo de las horas que establece la ley 2101 de 2021.

## **CAPÍTULO VIII**

### **DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

ARTICULO 20º—Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

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. (Art. 1º Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARÁGRAFO 1º— 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 a las horas laboradas (Ley 50 de 1.990, art. 26, numeral 5).

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

PARÁGRAFO 2º— El Trabajador podrá convenir con **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, su día de descanso obligatorio, el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado (Ley 789 de 2002). En el caso que el empleador y el Trabajador escojan como día de descanso el sábado, la jornada ordinaria se iniciará el domingo y será estipulada en el contrato individual de trabajo y la Jornada ordinaria se distribuirá de domingo a viernes.

En todo caso cuando no se convenga entre el Trabajador y el empleador, el día de descanso obligatorio de **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, se entiende que será el domingo.

ARTICULO 21º— Como remuneración del descanso dominical el Trabajador a jornal recibirá el salario ordinario sencillo de un día, aún en caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la Ley señale también como descanso obligatorio remunerado. En todo sueldo fijo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTICULO 22º— Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea, a destajo, o por unidad de obra, el salario computable, para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el Trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados, pero cuando el Trabajador haya faltado casi toda la semana por justa causa sin alcanzar la labor un día completo, el dominical se le remunerará con el mismo valor del último, normalmente liquidado. Igualmente, se procederá en aquellos casos en que por cualquier razón no exista base salarial suficiente para obtener, según la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, el respectivo promedio. ARTICULO 23º— El Trabajador que labore ocasionalmente en días de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

remunerado o a una retribución en dinero, a su elección. Si se opta por el descanso compensatorio este se le puede dar en alguna de las siguientes formas:

Si opta por el descanso:

En otro día laborable de la semana siguiente, si laboró todo el domingo.

1. Si sólo laboró hasta el mediodía; el descanso será desde las trece (13) horas (1:00 p.m.) de ese domingo hasta las trece (13) horas (1:00 p.m.) del día siguiente (lunes).

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

1. Un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. El Trabajador que labore habitualmente en días de descanso obligatorio, tiene derecho:
  - A un descanso compensatorio remunerado.
  - Un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

PARÁGRAFO 1º— Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el Trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el Trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario

ARTICULO 24º— **Trabajo dominical y festivo.** El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. Si con el domingo coincide otro día de descanso, sólo tendrá derecho el Trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990 (Ley 789 del 2002).

**ARTICULO 25°— Aviso sobre Trabajo Dominical.** Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador fijará en un lugar público del establecimiento o podrá notificar a sus Trabajadores por cualquier medio idóneo, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de Trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas del descanso compensatorio. (Art. 185, C.S. del T.).

**ARTICULO 26°—** El descanso en los 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 el literal c del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (art.25, Ley 50 de 1990).

**ARTICULO 27°—** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** 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 estuviere en el reglamento interno de trabajo. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST. Art. 178).

## **CAPÍTULO IX**

### **VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTICULO 28°—**Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1°).

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

ARTICULO 29°—La época de vacaciones debe ser señalada por la Universidad a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

PARÁGRAFO: No obstante, lo dispuesto en el artículo precedente (26°) por la naturaleza y el objeto social de la Universidad, que es académico, ella podrá conceder vacaciones colectivas anticipadas o vencidas en el mes de diciembre de cada año.

ARTICULO 30°—Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ARTICULO 31°— Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, sin embargo, la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, y el Trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del Trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (Numeral 1 Art 189 C.S.T., modificado por el Art 20 de la Ley 1429 de 2010); cuando el contrato termina sin que el Trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones se tendrá como base el último salario devengado por el Trabajador. (Art. 189, C.S. del T.).

ARTICULO 32°—En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir acumularlos días restantes de vacaciones hasta por dos años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190)

ARTICULO 33°—Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

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.

ARTICULO 34°—La Universidad llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas (D. 13/67, art. 5°).

PARÁGRAFO 1°—En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los Trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea. (art.3 párrafo, Ley 50 de 1990).

## **CAPÍTULO X**

### **PERMISOS, LICENCIAS, COMISIONES E INCAPACIDADES**

ARTICULO 35°—La Universidad 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 sepelio de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Universidad y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. 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. Por

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

tanto, el trabajador debe comunicarse vía telefónica, correo electrónico o WhatsApp o cualquiera de las herramientas virtuales que tiene implementada la Universidad con su jefe inmediato para informar de su calamidad doméstica.

B. En caso de sepelio de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 5% 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 hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

D. 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 Universidad (CST, art. 57, núm. 6°).

**PARÁGRAFO 1°— Licencias Legales:** Se definen estas como Licencia de Maternidad, Licencia de Paternidad y Licencia por Luto.

**Licencia de Maternidad:** La Trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las semanas de licencia a que tiene derecho, que le sean reconocidas tal como fue fijado en nuestra legislación laboral.

**Licencia de Paternidad:** El Trabajador (esposo o compañero permanente) que haga uso del descanso tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de acuerdo con la Ley.

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

Si el Trabajador no cumple con lo anterior, puede considerarse que ha incurrido en una falta

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

grave, lo cual da lugar a la terminación del vínculo laboral con justa causa imputable él.

**Licencia por Luto:** El Trabajador tiene derecho a una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (Abuelos, padres, hijos, nietos, y hermanos), primero de afinidad (Suegros, nueras, y yernos) y primero civil (Hijos adoptivos y padres adoptantes).

El Trabajador deberá informar inmediatamente el fallecimiento a la oficina de Gestión Humana y deberá acreditar en los treinta (30) días calendarios siguientes a la muerte con los registros civiles originales que demuestren dicha situación y el parentesco respectivo.

Si el Trabajador no cumple con lo anterior, puede considerarse que ha incurrido en una falta grave, lo cual da lugar a la terminación del vínculo laboral con justa causa imputable a él.

La licencia por luto no puede guardarse para ser tomada en días posteriores al fallecimiento del cónyuge o familiar del Trabajador, es decir, esta licencia es automática y se inicia desde el primer día del deceso. La falta notificación y/o prueba hace que se pierda el derecho a su disfrute.

**PARÁGRAFO 2º.** La Universidad se reserva el derecho de conceder permisos diferentes a los aquí contemplados, igual que licencias remuneradas o no remuneradas en los casos que la Universidad considere necesarios y compatibles, para que la ausencia del trabajador no altere sus actividades normales. Los demás permisos no contemplados en el presente artículo, se les dará el tratamiento que establezca la Universidad a través de directrices particulares, política de ausentismo, decisiones administrativas etc.

Los trabajadores no pueden ausentarse sin recibir la autorización escrita de su jefe inmediato, que requiere del visto bueno de la Vicerrectoría donde se encuentre adscrito el trabajador y el Departamento de Gestión Humana, excepto fuerza mayor caso fortuito. El Consejo Académico y el Consejo Directivo podrán avalarse algunas autorizaciones.

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

## CAPÍTULO XI

### SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

#### ARTICULO 36°—**Formas y libertad de estipulación:**

- a) El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus modalidades como por unidad de tiempo, por obra, a destajo, por tarea, etc., pero respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales, si existen estos actos.
- b) 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, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones, es decir, se puede convenir un salario integral.
- C) 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 Universidad que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

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%).

D) 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 (L. 50/90, art. 18).

ARTICULO 37°—Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ARTICULO 38°— Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará quincenal o mensualmente en el lugar donde el Trabajador preste sus servicios o mediante consignación efectuada en la cuenta de ahorros cuyo titular es el Trabajador, en una entidad financiera establecida por la Universidad, o por este último.

ARTICULO 39°—El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

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

PARÁGRAFO 1°. La Universidad pagará el salario mensual, el último día hábil de cada mes. (Períodos de pagos mensuales).

En la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, El salario en

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

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

Artículo 39°\_Los reclamos originados por equivocación en el pago de la remuneración mensual o de cualquier concepto laboral se harán directamente por el trabajador ante el Departamento de Gestión Humana durante los tres (3) días siguiente en el que se efectuó el pago.

## **CAPÍTULO XII**

### **RIESGOS LABORALES, Y SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

ARTICULO 40°—Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, en higiene y seguridad industrial, de conformidad con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 41°—Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las EPS o ARL, autorizadas por el gobierno, en donde aquellos se hallen afiliados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 42°—Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, a su representante o el jefe inmediato, quien hará lo conducente en la atención de los primeros auxilios o remitirá al Trabajador a la IPS 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 debe someterse. Si este

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

no diese aviso en el término indicado y no se sometiese al examen médico ordenado, su trabajo será injustificada para los efectos a que haya lugar, salvo que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 43°—Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la Universidad en determinados casos. El Trabajador que sin justa causa se niega a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos indicados, se expondrá a la suspensión del pago de las prestaciones económicas establecidas por la EPS o ARL según el caso, y no la asumirá la Universidad como consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 44°—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 Universidad para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO 1°— El grave incumplimiento por parte del Trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (D. 2150 de 1995, art. 115).

ARTICULO 45°—En caso de accidente de trabajo, el trabajador se someterá a lo establecido en el procedimiento de reporte e investigación de accidentes de trabajo, incidentes y enfermedad laboral, definido por la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC**, la cual, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, reportado el mismo en los términos establecidos en los artículo 3 y 4 de la Ley 1562 de 2012 ante la EPS y la ARL.

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

ARTICULO 46°— Para todo tipo de accidente laboral el trabajador y el empleador deberán acogerse a lo establecido en el procedimiento de reporte e investigación de accidente, incidente y enfermedad laboral definido por la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC**; así como lo establecido en el artículo 220 del código sustantivo del trabajo. El trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe del departamento o quien haga sus veces. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 47°—En los casos que un accidente de trabajo haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, la Universidad, prestará los primeros auxilios y remitirá al Trabajador accidentado a la IPS para su respectiva atención médica. **La Universidad**, previa investigación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, está facultada para la terminación del vínculo o la relación laboral o las sanciones determinadas en el presente reglamento, por justa causa y se iniciará el proceso de solicitud de autorización al Ministerio del Trabajo respetando el derecho a la defensa.

**La Universidad**, no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el Trabajador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa. En caso de recibir extemporáneamente un aviso de accidente de trabajo los responsables reportarán inmediatamente en los términos de la Ley 1562 de 2012 a la ARL Y EPS y simultáneamente se iniciará una investigación disciplinaria al Trabajador para determinar las causas del no aviso oportuno y se aplicarán las sanciones correspondientes del presente reglamento.

ARTICULO 48°— De todo accidente laboral se llevará registro en un libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, deberá ser informado por la

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

institución a la entidad administradora de riesgos y a la entidad promotora de salud en forma simultánea, dentro de los dos días siguientes. Reportando las circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere, y en forma sintética de los que pueden declarar.

La CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC, adelantará inmediatamente una investigación por escrito del accidente de trabajo a través del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, para esclarecer los hechos que originaron el accidente.

ARTICULO 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 1016 de 1989, expedida por el Ministerio del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes. (Decreto Ley 1295 de 1.994, la Ley 776 de diciembre de 2002 y la Ley 1562 de 2012; Decreto Unico1072 del 2015; la Resolución 0312 de 2019 de 2008).

La Universidad deberá llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades Laborales, para lo que deberá determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, según el reglamento expedido.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **LABORES DE ALTO RIESGO PARA TRABAJADORES Y LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES**

ARTICULO 50°—Son labores de alto riesgo para trabajadores y queda prohibido emplear a menores de dieciocho años en trabajos peligrosos, insalubres o que requieran grandes esfuerzos,

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

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. Esto con base en el DECRETO 2090 DE 2003.

Los trabajos considerados de alto riesgo en Colombia son los siguientes:

- a. Trabajos en minería que impliquen prestar el servicio en socavones o en subterráneos.
- b. Trabajos que impliquen la exposición a altas temperaturas, por encima de los valores límites permisibles, determinados por las normas técnicas de salud de salud ocupacional.
- c. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes.
- d. Trabajos con exposición a sustancias comprobadamente cancerígenas.
- e. En la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil o la entidad que haga sus veces, la actividad de los técnicos aeronáuticos con funciones de controladores de tránsito aéreo, con licencia expedida o reconocida por la Oficina de Registro de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, de conformidad con las normas vigentes.
- f. En los Cuerpos de Bomberos, la actividad relacionada con la función específica de actuar en operaciones de extinción de incendios.
- g. En el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, Inpec, la actividad del personal dedicado a la custodia y vigilancia de los internos en los centros de reclusión carcelaria, durante el tiempo en el que ejecuten dicha labor. Así mismo, el personal que labore en las actividades antes señaladas en otros establecimientos carcelarios, con excepción de aquellos administrados por la fuerza pública.

**PARÁGRAFO**— Respecto a las labores prohibidas para menores, el código de infancia y adolescencia establece en el artículo 117 lo siguiente:

Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de Protección Social, en colaboración con el Instituto

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

Colombiano de Bienestar Familiar, establecerá la clasificación de dichas actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación

**ARTICULO 51°— Autorización de Trabajo para los Adolescentes. (Art. 113 Ley 1098 de 2006).** Corresponde al inspector de trabajo expedir por escrito la autorización para que un adolescente pueda trabajar, a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia. A falta del inspector del trabajo la autorización será expedida por el comisario de familia y en defecto de este por el alcalde municipal.

La autorización estará sujeta a las siguientes reglas:

1. Deberá tramitarse conjuntamente entre el empleador y el adolescente.
2. La solicitud tendrá los datos generales de identificación del adolescente y del empleador, los términos del contrato de trabajo, la actividad, la jornada laboral y el salario.
3. El funcionario que concedió el permiso deberá efectuar una visita para determinar las condiciones de trabajo y la seguridad para la salud del Trabajador.
4. Para obtener la autorización se requiere presentar el certificado de escolaridad del adolescente y, si este no termina su formación básica, el empleador lo inscribirá y facilitará el tiempo necesario para continuar el proceso educativo o de formación, considerando su orientación vocacional.
5. El empleador debe obtener un certificado de estado de salud del adolescente Trabajador.
6. Las autoridades tradicionales de la comunidad darán la autorización de trabajo o empleo para adolescentes indígenas, considerando sus usos y costumbres. En su defecto, la autorización será otorgada por el inspector del trabajo o por la primera autoridad del lugar.

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

7. El empleador debe dar aviso inmediato a la autoridad que confirió la autorización, cuando se inicie y cuando termine la relación laboral.

8. Si no se dan las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente podrá negarse o revocarse la autorización para trabajar.

**ARTICULO 52°—Jornada de Trabajo. (Art. 114 Ley 1098 de 2006).** La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

**ARTICULO 53°—(Art. 115 Ley 1098 de 2006)** Los adolescentes autorizados para trabajar, tendrán derecho a un salario de acuerdo con la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente.

**ARTICULO 54°—Derechos en caso de maternidad. (Ley 1098 de 2006).** Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales. La Universidad le dará aplicación a la nueva Ley sobre maternidad 1822 de 2017.

## CAPÍTULO XIV

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

## ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 55°—El orden jerárquico de acuerdo con los órganos de gobiernos y cargos existentes en la Universidad, es el siguiente:

- Sala General
- Consejo Directivo
- Consejo Académico
- Rector
- Vicerrectores
- Secretario General
- Director de Gestión Humana
- Decanos de Departamentos
- Decanos de Facultad
- Jefes de área

PARÁGRAFO—De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Universidad, los siguientes: El Rector, los Vicerrectores y el Director de Gestión Humana.

## CAPÍTULO XV PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 56°—Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores;
2. Respeto a sus compañeros de trabajo;
3. Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores;

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Universidad;
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 todo caso;
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 Universidad en general;
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o 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. Guardar respeto a los diferentes grupos de interés de la Universidad. Asimismo, dar buen trato y ser corteses y afables con las personas que traten asuntos con ellos
12. Comunicar a sus superiores las ideas e iniciativas que tiendan a mejorar la eficiencia en el trabajo o que pueda beneficiar a la Universidad.
13. Atender las indicaciones que la Universidad, haga por medio de correo electrónico, carteles o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, decisiones administrativas y memorandos etc., relacionados con el servicio.
14. Mantener buenas relaciones y respetar a los contratistas y Trabajadores que presten servicios tales como celaduría, aseo, cafetería, mantenimiento, interventorías, transporte, asesorías, servicio técnico etc.
15. Acatar todas las prescripciones de seguridad e higiene contenidas en la Ley o los

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

reglamentos, y evitar a toda costa la producción de riesgos que afecten la salud y la vida propia o de otros.

16. Utilizar las herramientas y demás útiles suministrados por el empleador en las actividades propias del trabajo.
17. Coadyuvar en la preservación de los bienes de la Universidad, y para el efecto, sugerir honradamente los cambios y mejoras que deban, a su juicio, hacerse.
18. Utilizar el correo electrónico, el internet, las claves de acceso al sistema, el software de la Universidad, y demás herramientas de trabajo en forma racional y objetiva, únicamente para el cumplimiento de sus funciones y la realización de sus labores.
19. Dar aviso oportuno a su jefe inmediato, sobre la comisión de hechos violatorios de este reglamento o del reglamento de higiene y seguridad de la Universidad.
20. Dar pronto aviso a las autoridades de cualquier delito que se perpetre en la Universidad, sin consideración de quien sea el sujeto activo o pasivo del delito.
21. Asistir puntualmente a las capacitaciones programadas por la Universidad, salvo impedimento debidamente comprobado a juicio del empleador.
22. Reembolsar a la Universidad, lo pagado por esta en caso de no asistir después de estar debidamente inscrito a una capacitación y cuyo costo sea asumido por la organización.
23. Reembolsar los dineros por auxilios o beneficios que fueron entregados por la organización, si el Trabajador incumple las condiciones de la decisión administrativa que lo reglamenta.
24. Prestar sus servicios en horas extraordinarias cuando las necesidades de la Universidad, así lo amerite.
25. No comunicar a terceros no autorizados información que sea catalogada como reservada y que haya conocido de la misma durante la vigencia del contrato.
26. Velar por el Cuidado y el buen uso de los elementos de Protección Personal.

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

27. Dar estricto cumplimiento a los acuerdos, manuales, procedimientos y demás documentos internos adoptados por la Universidad, para la ejecución de las actividades propias del cargo.

28. Dar aviso inmediato a la Universidad, cuando por su conocimiento puede inducir que con alguna decisión se está infringiendo una disposición de orden legal.

29. Reportar toda ausencia a laborar de manera inmediata al jefe inmediato o en su defecto al área de Gestión Humana.

30. Los profesores tienen el deber de asistir a las capacitaciones virtuales que programa mensualmente la Universidad de la Costa.

PARÁGRAFO 1<sup>a</sup>—Los deberes anteriores no excluyen ni limitan al Trabajador para cumplir con aquellos deberes particulares y generales que se den durante la vigencia del contrato y en la ejecución de cargo, siempre y cuando los mismos no afecten el honor, la dignidad y los derechos mínimos del Trabajador, al tenor del Artículo Primero, ordinal b) de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO 2<sup>a</sup>— Se deja plenamente establecido que las directivas o Trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública ni grupos al margen de la Ley.

## **CAPÍTULO XVI**

### **OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD Y LOS TRABAJADORES**

ARTICULO 57°—Son obligaciones especiales de la Universidad:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Crear y mantener un Comité de Convivencia Laboral que se encargue de escuchar, investigar, corregir y conciliar, de acuerdo con su competencia y con base en su reglamento, cualquier clase de conducta definida como Acoso Laboral, Violencia Sexual

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

y/o Género.

3. Acatar y hacer cumplir las medidas preventivas que, en relación con conductas definidas como Acoso Laboral, Violencia Sexual y/o Género, le puedan hacer el Comité de Convivencia Laboral, El Inspector de Trabajo, Defensoría del Pueblo o cualquier otro Centro de Conciliación, al cual haya acudido el ofendido.
4. Mantener la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan, cuando no se trate de acciones grupales.
5. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de
6. protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud del mismo.
7. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades de salud.
8. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
9. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
10. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo IX de este reglamento.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de maternidad. No producirá efecto alguno el despido que la Universidad comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. 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, darle la orden con el fin de hacerle practicar examen médico de retiro y darle certificación sobre el particular. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

13. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
14. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
15. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del Artículo 236, modificado por la Ley 1468/11, así mismo la Ley 2306 2023 de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado ARTÍCULO 236.
16. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 2306 de 2023.
17. 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 períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
18. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que
19. emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
20. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
21. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, 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, afiliar a la E.P.S. autorizada por el gobierno a todos los Trabajadores menores de

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

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 vigente en la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** (art. 57, C.S. del T.).

22. Conceder al Trabajador en Caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. Ley 1280/09.
23. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro 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 mensual vigente en la Universidad (Artículo 57. CST)
24. Implementar medidas de promoción, prevención y contención para la respuesta y atención de patologías asociadas enfermedades de alto contagio, y/o pandemias y epidemias.
25. Capacitar a los líderes del sistema de gestión frente al reconocimiento de los signos y síntomas de pandemias y epidemias y otras enfermedades de alto contagio, e identificar los antecedentes en cuanto a la exposición a la enfermedad.
26. Notificar los casos de trabajadores que con ocasión de pandemias y/o otras enfermedades de alto contagio ante las autoridades competentes como: secretarías de salud distritales y departamentales.
27. Suministrar información oportuna y veraz a las autoridades sanitarias, permitiendo desarrollar los procedimientos que establezcan las autoridades sanitarias en los centros de trabajo; para ello, el equipo de seguridad y salud en el trabajo de la CUC informa a las autoridades sanitarias de su territorio.

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

28. Autorizar los métodos del teletrabajo o trabajo en casa para los trabajadores de manera excepcional y transitoria, adoptar horarios flexibles con el propósito de disminuir el riesgo por exposición en horas pico o de gran afluencia de personas en los sistemas de transporte y disminuir el número de reuniones presenciales o concentración de varias personas en espacios reducidos de trabajo y con baja ventilación.
29. Acordar con los trabajadores, que presenten síntomas respiratorios leves y moderados, trabajar desde sus domicilios sin que ello signifique abandono del cargo, en todo caso la permanencia en casa como medida sanitaria temporal y excepcional constituye un aislamiento social preventivo.
30. Acordar entre empleadores y trabajadores jornadas flexibles para los trabajadores que demuestren cuidar a familiares que se encuentren en situación de discapacidad. Ley 2257 de 2023.
- 31. ARTICULO 58° Obligaciones especiales para todos los trabajadores:**
32. Actuar con obediencia y fidelidad para con la Universidad (Artículo 56 CST).
33. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Universidad o sus representantes según el orden jerárquico establecido. Cumplir con el horario de trabajo establecido por la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, para el cumplimiento de sus labores.
34. Utilizar los elementos de protección que la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, suministre para la realización de trabajos peligrosos o en áreas de relativo riesgo.
35. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes, llevando siempre un registro de los mismos.
36. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros
37. Destinar a su uso en las labores contratadas, el calzado y vestido que le suministre el

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

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

38. Observar las demás disposiciones que surjan de la naturaleza del contrato de trabajo.
39. Registrar en las oficinas de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA,**
40. **CUC,** su domicilio y dirección y dar aviso dentro de los cinco (05) días siguientes cualquier cambio que ocurra.
41. No comunicar a otros Trabajadores o a terceros salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada, confidencial y cuya divulgación puede ocasionar perjuicios a la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC,** y otros compañeros de trabajo, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
42. Comunicar oportunamente a la Universidad las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
43. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Universidad o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
44. No fumar en las oficinas y dependencias tanto académicas como administrativas.
45. Cumplir fielmente con las disposiciones establecidas en el Código de Ética (o su equivalente) de la Institución.
46. Cumplir fielmente con las disposiciones establecidas en la “Política de prevención de uso de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas”
47. Cumplir las recomendaciones emitidas por medico laboral de la institución o por su médico tratante de EPS y/o ARL, así como cumplir con las medidas preventivas de accidentes y enfermedades laborales. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Universidad.
48. No revelar procesos técnicos, industriales, comerciales o información que la Universidad,

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

considere como reservados y que haya conocido con ocasión del servicio que preste para esta.

49. Guardar estricta y prudente reserva sobre los procesos y determinaciones administrativas que por cualquier circunstancia llegue a conocer.
50. No publicar información que hubiese obtenido con ocasión a la relación laboral y que sea catalogado como reservada o confidencial en redes sociales o cualquier medio de internet o comunicación masiva.
51. Es responsabilidad del empleado cuando este a su cargo, ser cuidadoso y
52. precavido en las solicitudes de material, de ser comprado algún material que no sirviera se tomaran las medidas correctivas correspondientes y se procederá a los descuentos requeridos.
53. Informar a sus superiores cuando conozca de algún delito que se esté cometiendo contra la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, ya sea por personal interno o externo.
54. Informar a sus superiores cuando otro compañero este robando o haya dañado cualquier elemento de la compañía.
55. Informar y actualizar domicilio y dirección en el Departamento de Gestión Humana para quede registrado en la hoja de vida del trabajador.
56. Si la Universidad de la Costa requiere enviar notificación al trabajador puede hacerlo a través de cualquiera de los medios tecnológicos implementados por ella.
- 57.** Comunicar al Departamento de Gestión Humana de la **CORPORACIÓN**
- 58. UNIVERSIDAD DE LA COSTA “CUC”**, inmediatamente se produzcan cambios de estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos con el fin de que esta pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan.
59. Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores, laborar con iniciativa y de manera ordenada y efectiva la jornada reglamentaria, y
60. colaborar también en todas las actividades de trabajo que requieran su participación para

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

ser ejecutadas satisfactoriamente.

61. Someterse a las medidas de control que establezca **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA “CUC”**, para obtener
62. la asistencia general incluyendo reportarse a su jefe inmediato, a las horas de entrada y salida.
63. Observar estrictamente lo establecido por **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, para solicitud de permisos y para avisos y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.
64. Laborar en horas extras o días festivos, cuando así se le solicite.
65. **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, por razones de
66. trabajo.
67. Portar el carné digital y/o físico de identidad que otorga **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, y presentarlo en todas las ocasiones en que así lo exija por razones de cualquier control.
68. El Carné es un documento de identificación personal, está prohibido su préstamo a terceras personas; en evento que sea prestado a una persona diferente al trabajador será una CAUSAL GRAVISIMA de terminación de contrato de trabajo.
69. Someterse a los controles y medidas indicados por **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, para evitar sustracciones de objetos u otras irregularidades en materia de seguridad institucional.
70. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, dentro o fuera de su campus, a los que se le invita o se le indica participar.
71. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por la institución o sus representantes.
72. Cumplir estrictamente los compromisos de orden económico o semejantes

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

73. adquiridos por el Trabajador con la institución.
74. Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante la institución por la conducta y el cumplimiento de tareas y responsabilidades del Trabajador.
75. Evitar que personas extrañas a **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC**, utilicen los servicios y beneficios destinados por esta a sus Trabajadores y a sus familiares.
76. Utilizar completamente la dotación suministrada por la Universidad durante la jornada de trabajo y mantenerla en buenas condiciones según las instrucciones dadas sobre el particular.
77. Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario siempre y cuando estos no desmejoren las condiciones laborales.
78. De acuerdo con las condiciones establecidas por la Ley y las que fije
79. **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, someterse a los
80. exámenes médicos obligatorios.
81. No ingresar a páginas como las de redes sociales, entre otras páginas, en horario laboral.
82. Cuando se destine un teléfono celular con plan de minutos, las llamadas que realice el empleado son exclusivamente para la ejecución de su labor y no podrá prestarlo a los compañeros de trabajo ni hacer llamadas personales.
83. Al personal que se le requiera de informes, es indispensable que los diligencien completamente y lo entreguen al jefe inmediato máximo al siguiente día a su solicitud.
84. No utilizar palabras despectivas hacia sus compañeros de trabajo por razones de sexo, color, religión etc.
85. No faltar al respeto a sus superiores, personal a cargo o compañeros de trabajo de cualquier manera sea física o verbal.
86. Conocer las conductas definidas como Acoso Laboral, Violencia Sexual y/o Género. Y abstenerse de incurrir en ellas, por acción u omisión. Ley 1257 de 2008 según la resolución 026 de 2023.

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

87. Poner oportunamente en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, cualquier hecho o conducta definida como Acoso Laboral, de la cual considere que es víctima o tenga conocimiento.
88. Asistir puntualmente a las citaciones y cumplir con las recomendaciones que de carácter correctivo le haga el Comité de Convivencia Laboral.
89. Asistir a las actividades recreativas, culturales o deportivas de acuerdo con lo establecido en el art 21 de la ley 50/90.
90. Mantener la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan.
- 91. Dar cumplimiento estricto a las normas y procedimientos del Sistema Integrado de Gestión establecidos por la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.**
- 92. Dar cumplimiento estricto a las normas y procedimientos del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial; y a las nuevas seguridad y salud en el trabajo establecido por la CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA “CUC”.**
93. Ejercitar por sí mismo labores o tareas conexas, accesorias o complementarias a la principal del cargo que desempeña y que tengan que ver con el aseo y mantenimiento simple de los equipos y lugar de trabajo.
94. Informar inmediatamente sobre cualquier accidente, daño que sufran los equipos, muebles, enseres, productos, materias primas o vehículos de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, por leves que
95. estos sean, procurando el máximo de rendimiento y el mínimo de desperdicio de los mismos.
96. Velar por el cuidado y buen uso de los muebles y enseres que se encuentran
97. en todas las instalaciones garantizando su orden, limpieza y adecuada utilización. Así mismo el buen uso de los elementos consumibles como son elementos de papelería, insumos para impresoras, papel y elementos de aseo y cafetería.

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

98. Manejar con sumo cuidado y responsabilidad los dineros que por cualquier razón o por motivo del cargo, le hayan confiado y darle rigurosamente el destino que le haya indicado su superior inmediato.
99. Dar cumplimiento estricto a la normatividad interna de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** tales como el Reglamento Interno de Contratación, el Manual de Administración de Contratos y demás Reglamentos, Instructivos, Acuerdos, Circulares y Procedimientos vigentes en general.
100. Abstenerse de entablar relaciones que comprometan los intereses de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** con contratistas.
101. Proveedores, interventores y demás terceros ajenos a la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**.
102. Colaborar con las investigaciones internas que se adelanten dentro de la organización.
103. Prestar plena colaboración al Departamento de Gestión Humana, en los procesos establecidos para la solicitud y trámite de cualquier situación laboral que se presente en ejecución del contrato de trabajo.
104. Abstenerse de prestar las instalaciones de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, a personas ajenas a la Institución sin permiso escrito del Vicerrector Administrativo o de la persona que haga sus veces.
105. La trabajadora en estado de embarazo deberá disfrutar de la licencia remunerada consagrada en el numeral primero del artículo 236 del CST, al menos una semana antes de la fecha probable del parto, salvo disposición contra el médico tratante, según el artículo 4o. De la Ley 1468 del 2011 acorde a la Ley 2114 de 2021.
106. La violación o incumplimiento de las medidas sanitarias de prevención relacionadas con enfermedades de alto contagio, dará lugar a las sanciones penales y pecuniarias previstas en los artículos 368 del código penal y 2.8.8.1.4.21 del Decreto 780 del 2001.

**PARÁGRAFO 1<sup>a</sup>—OBLIGACIONES ESPECIALES DIRECTORES Y DECANOS:**

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

representa a la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** ante los Trabajadores que dirigen, según el orden jerárquico establecido. Estas personas tienen como principal responsabilidad el acertado manejo de la institución y del personal a su cargo aplicando y haciendo cumplir las políticas, instrucciones y procedimientos establecidos por la Ley y por la institución, especialmente, evitando incurrir en conductas definidas como Acoso Laboral, Violencia Sexual y/o Género; en consecuencia, están obligados a cumplir, además de los puntos anteriores, con los siguientes:

1. Planear, organizar, dirigir, coordinar y vigilar el trabajo de cada subalterno para obtener la producción propuesta de bienes o servicios, dentro de la calidad y cantidad exigidas por las normas de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**.
2. Aplicar las políticas, instrucciones, procedimientos, normas y reglamentos de la institución y las disposiciones legales laborales vigentes, mirando en conjunto el bien del Trabajador y los derechos y deberes de sus subordinados inherentes a su relación laboral.
3. Mantener la disciplina dentro de su grupo, con el buen uso de su autoridad y mando.
4. Estimular el trabajo en equipo, la convivencia, el buen ambiente laboral, el respeto a la persona del Trabajador y la colaboración del personal en todas las tareas que se le encomienden.
5. Informar y consultar a sus inmediatos superiores jerárquicos sobre los problemas que se presenten en todo su campo de acción.
6. Mantener las comunicaciones necesarias en todo nivel, respetando y haciendo respetar los conductos regulares establecidos.
7. Dar ejemplo con su conducta y comportamiento dentro y fuera de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**. Así como no utilizar las atribuciones del cargo para ejercer presiones indebidas sobre los Trabajadores.

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

- 8 Respetar a todos los Trabajadores tratándolos con amabilidad y cortesía, sin discriminarlos por razones de edad, sexo, religión, política, condiciones económicas, sociales o donación.
- 9 Realizar oportunamente los informes que deba realizar en virtud de sus obligaciones.
- 10 Velar por el cumplimiento estricto de las normas y recomendaciones tendientes a prevenir enfermedades laborales o accidentes de trabajo.
11. Las demás que le encargue el Rector y/o su jefe inmediato.

**ARTICULO 59°— Obligaciones generales de todo Profesor:**

1. Cumplir con las obligaciones que se deriven de la Constitución Política Colombia, de las Leyes, Decretos, Circulares y el Estatuto docente de la Institución y las normas establecidas en la Universidad de la Costa.
2. Cumplir con el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, el estatuto profesoral, el plan de trabajo, acuerdos, circulares, instructivos e instrucciones que imparta la Universidad de la Costa.
3. Dar estricto cumplimiento a la cláusula de exclusividad de servicios, que prohíbe al profesor de tiempo completo prestar sus servicios académicos o de investigación a otras Instituciones de Educación Superior sin permiso previo, escrito otorgado exclusivamente por el rector de la Universidad y/o jefe inmediato; su incumplimiento constituye una falta gravísima que permite al empleador dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa.
4. Desempeñar personalmente las funciones que le sean asignadas, con responsabilidad, eficiencia y eficacia.
5. Articular las funciones de docencia, investigación y extensión teniendo en cuenta la internacionalización como eje transversal.

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

6. Utilizar, en sus actividades académicas, las herramientas tecnológicas e informáticas facilitadas por la institución, garantizando el manejo y buen uso de los recursos de la Institución, de acuerdo con las políticas definidas para el efecto.
7. Preparar y actualizar los contenidos, estrategias pedagógicas y evaluación de las asignaturas a su cargo acorde a la modalidad de formación.
8. Cumplir con la jornada laboral, de acuerdo con la intensidad horaria fijada para la carga académica a su cargo y el horario estipulado.
9. Garantizar el acompañamiento de los estudiantes a través de diferentes medios de comunicación hasta el cierre del período académico.
10. Respetar el ejercicio de su actividad académica en el marco de las libertades consagradas en el artículo 4 capítulo 1 de la Ley 30 del 28 de diciembre de 1992.
11. Cumplir las orientaciones e instrucciones que en el orden académico y disciplinario se impartan.
12. Colaborar en forma permanente en la orientación profesional de los estudiantes a su cargo.
13. Mantener en el ejercicio de sus funciones, una conducta ética, moral y digna.
14. Aprobar satisfactoriamente en el tiempo estipulado por la institución, los cursos, seminarios, actualización, especialización, posgrados y demás capacitaciones o actividades de formación profesional, programadas por la Institución en su respectiva especialidad.
15. Asumir la Evaluación a estudiantes como un proceso permanente.
16. Ingresar al sistema, las calificaciones de los cortes parciales y final, en las fechas estipuladas en el calendario académico de la Institución.
17. Respetar en sus actividades académicas, los derechos de autor, y en general los derechos de propiedad intelectual, sobre las obras o creaciones intelectuales que se utilicen, en especial abstenerse de usar o poseer programas de computador, recursos digitales y objetos virtuales de aprendizaje sin autorización de sus autores o titulares de la licencia, o reproducir sin autorización, las obras protegidas por

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

los derechos de autor. Ley 23 de 1982 y Ley 78 de 1994.

18. El objetivo del Régimen disciplinario es el de regular la conducta del Profesor, garantizar el estricto cumplimiento de las normas consignadas en el presente Estatuto y en la Legislación Laboral.
19. El incumplimiento de los deberes del Profesor se constituye en faltas disciplinarias. Estas se clasifican para efectos de la sanción en leves, graves y gravísimas.

### **PARÁGRAFO 1º. Responsabilidades del Profesor.**

Son responsabilidades del profesor de la Universidad de la Costa:

1. Cumplir con las políticas, objetivos y estrategias establecidas en el Proyecto Educativo Institucional y Plan de Desarrollo inherentes a la naturaleza de sus funciones.
2. Cumplir con el plan de trabajo estipulado definido por el comité de selección, evaluación y Ascensos de profesores.
3. Mantenerse actualizado conforme a las tendencias de su disciplina de la educación y de la Universidad.
4. Adaptar técnicas, herramientas y buenas prácticas a su labor como profesor en la Institución.
5. Uso eficiente de los recursos y canales de comunicación de la Universidad.
6. Articular las actividades de docencia a la Investigación, extensión e internacionalización acorde con el Proyecto Educativo Institucional.
7. Participar en la actualización permanente del currículo.

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

8. Garantizar la calidad en los procesos académicos para la permanencia de los estudiantes.
9. Mantener actualizada la bibliografía de las asignaturas a su cargo.
10. Apropiar el proceso de autoevaluación Institucional mediante su participación en la actualización del Proyecto Educativo Institucional y la elaboración de los Planes de Desarrollo.
11. Comunicar efectivamente entre los estudiantes los avances del programa académico.

## **CAPÍTULO XVII**

### **PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA INSTITUCIÓN Y LOS TRABAJADORES**

ARTICULO 60°—Se prohíbe a la Universidad:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa 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 de Trabajo;
  - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice;
  - c) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la Universidad puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo de Trabajo.
  - d) La Universidad de la Costa “CUC” respetará y dará estricta aplicación a lo

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

establecido en la Ley de Libranza 1527 de 2016, en especial en los artículos 6 y 7, cuando uno de sus trabajadores se haya comprometido con entidades que hagan prestamos con fundamento en la precitada Ley.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Universidad.
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 el 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 al sufragio.
6. Hacer, 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 Organizaciones a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Universidad. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Universidad. 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 aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores. (ART. 9 Dto 2351/65 D.R. 1373/66).
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubiere presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59). Ejecutar, participar o propiciar cualquier clase de conducta o hecho definido como Acoso Laboral.
12. Ejecutar cualquier clase de acto retaliatorio contra quien denuncia o coloca una queja por actos definidos como Acoso Laboral, o contra quienes sirven de testigos en estos mismos hechos.
13. Violar por cualquier medio la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan, cuando no se trate de acciones grupales.

**ARTÍCULO 61°—Se prohíbe a los trabajadores:**

1. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.**, excepto de los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
2. Cambiar turnos de trabajo sin autorización de la institución.
3. Abandonar el sitio de trabajo sin permiso del superior, durante la jornada laboral.
4. 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.
5. Dormir o acostarse en el sitio de trabajo o no avisar que se encuentra enfermo o imposibilitado para trabajar normalmente.
6. Negarse en el cumplimiento de sus funciones, sin causa justificada, a cumplir órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan sus superiores.
7. Ocuparse en oficios o actividades diferentes a su labor durante las horas de trabajo, sin autorización del respectivo superior.

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

8. Dejar de elaborar o hacer incorrectamente, el registro diario de actividades, planillas, registros del sistema de calidad o cualquier otro informe de trabajo propio de su cargo o que se le solicite.
9. Efectuar cualquier acto u omisión que perjudique, obstruya o dilate el normal funcionamiento de las actividades de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**
10. No regresar al trabajo una vez termine la acción del permiso otorgado para asistir a la E.P.S. o A.R.L.
11. Asistir al trabajo bajo los efectos del alcohol, drogas, estimulantes o alucinógenas; ingerir bebidas embriagantes o sustancias estimulantes o tóxicas en el lugar de trabajo, casas fiscales, campamentos o cualquiera de las instalaciones de la institución.
12. Trabajar sin camisa y calzado. El no uso de los implementos de protección personal y no atender las indicaciones consignadas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es considerada como falta grave al Reglamento Interno de Trabajo.
13. Trabajar sin utilizarlos elementos de protección y seguridad suministrados por la institución, así como la dotación de calzado y vestido de labor, en el caso de todo el personal al que se le suministre.
14. Usar los útiles o herramientas suministradas por la institución en objetivos distintos del trabajo contratado.
15. Sustraer de talleres o del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la institución.
16. Utilizar los elementos de comunicación o tecnológicos destinados para el objeto de la Institución, para actividades que no tienen nada que ver con el objeto de esta.
17. Instalar software sin autorización del Departamento de Tecnología.

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

18. Violar por cualquier medio la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del comité de convivencia laboral, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan.
19. Darle un uso personal e inadecuado a la papelería, a las herramientas informáticas tales como computadores, red de datos, internet, dispositivos de impresión, fotocopiadoras, acceso a los servidores, uso de los canales de conectividad, videoconferencias, memorias USB, video beam, TV LCD, correo electrónico, tarjetas de acceso, teléfonos, salas de juntas, salas de video conferencias, entre otros.
20. Prestar servicios a cualquier otra institución o persona natural y/o mantener con ella intereses comerciales, técnicos o semejantes en asuntos relacionados con la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** sin previa autorización del Rector.
21. Incumplir con las labores de aseo y mantenimiento de la maquinaria o de los útiles y sitios de trabajo, o hacerlo en forma incompleta.
22. Operar sin debida autorización vehículos, maquinaria o equipos distintos a los que le han asignado.
23. Aprovechase de circunstancias especiales para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores, personal a cargo o compañeros de trabajo.
24. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, personal a cargo y la de sus superiores, o de terceras personas (contratistas independientes y otros), edificios, máquinas, vehículos, equipos y demás elementos de la institución incluyendo dormitorios y sus elementos; introducir sustancias o elementos peligrosos a los locales de **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**.
25. Causar daño o hacer chanzas pesadas que atenten contra la integridad personal de los compañeros en horas fuera de la jornada laboral.
26. Originar riñas, discordias o discusiones con otros Trabajadores de la

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

- CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC o terceros (contratistas independientes,)
27. Faltar al respeto, burlarse o insultar a un superior, demás compañeros o personas que en un momento dado se encuentren dentro de las instalaciones de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** bien sea como visitantes, contratistas independientes o Trabajadores en misión.
  28. Incurrir, participar, propiciar o callar cualquier conducta definida como Acoso Laboral.
  29. Presentar sin estar seguro y tener pruebas, quejas o denuncias temerarias sobre conductas o hechos considerados como Acoso Laboral.
  30. Causar cualquier daño en los baños, vistieres, cafeterías, sanitarios o cualquier otro sitio de las áreas de trabajo y/o bienes de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.**
  31. Salir o entrar a las instalaciones de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** con paquetes sin permitir ver su contenido por parte de los celadores o persona encargada.
  32. Entrar a las oficinas o permanecer en sus alrededores en las horas no autorizadas para el uso de estos, sin orden expresa de su jefe inmediato.
  33. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo, o la presencia de personal no vinculado en las instalaciones de la Universidad y/o puesto de trabajo.
  34. Sustituir a un compañero en cualquiera forma irregular, empleando a propósito la tarjeta o el carné interno de otro empleado o prestar el suyo.
  35. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los vigilantes o la vigilancia especial.
  36. Fumar en los sitios prohibidos en la Universidad o en lugares en donde pueda llegar a causar algún perjuicio a los demás trabajadores o a las instalaciones de la Institución
  37. Presentar o proponer, para liquidaciones parciales de cesantías o préstamos para

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

- vivienda, promesa de compraventa u otros documentos
38. necesarios que le exija el empleador, documentación ficticia, falsa o dolosa.
  39. Emplear los dineros del anticipo de cesantías o préstamo para vivienda en fines distintos a los previstos en el presupuesto o solicitud inicial.
  40. No entregar al día y en debida forma (acta de entrega) su puesto de trabajo a quien por cualquier motivo deba sucederlo.
  41. Tomar para sí o para terceros, sin consentimiento, dineros de propiedad de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** o de otros Trabajadores.
  42. Disponer de dinero, cheques, letras de cambio, pagarés o cualquier otro instrumento negociable, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.**, o con destino a sus acreedores, clientes, Trabajadores.
  43. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo o tramitar préstamos de dineros a compañeros afectando la ejecución de las labores y el clima laboral.
  44. Rendir información, declaración o dictámenes falsos que atenten contra los intereses de la institución o les causen trastornos a sus actividades.
  45. Encubrir fallas, dar testimonio falso, presentar informes incompletos, o declaraciones que deformen u oculten la verdad.
  46. Suministrar a extraños sin autorización expresa de sus superiores, datos relacionados con la organización o cualquiera de los sistemas, montajes o procedimientos de la institución.
  47. Violar las disposiciones establecidas en el Código de Ética (o su equivalente) de la **CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.**
  48. Violar las disposiciones establecidas en la política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas.

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

49. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
50. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar.
51. Ejecutar acciones de acoso laboral a sus subordinados y compañeros de trabajo.
52. Desobedecer o violar cualquiera de las disposiciones e indicaciones contenidas en el reglamento de higiene y seguridad industrial o no observar las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades laborales.
53. Negarse a colaborar en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecte las personas o las cosas de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, “CUC”**.
54. Negarse a asistir a capacitaciones o entrenamientos que programe la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**.
55. Retirar de la institución o de los sitios indicados por esta, vehículos de propiedad de la misma, sin la autorización correspondiente.
56. Manejar u operar vehículos, equipos o máquinas que no se les hayan asignado o sin la debida autorización del jefe inmediato.
57. Dar información a terceros sobre recaudos de dineros, forma y días de pago de las nóminas, direcciones, teléfonos de los dueños o compañeros de trabajo o cualquier otra información que pueda poner en peligro la seguridad de estos.
58. Vender, regalar, botar y donar cualquier equipo, instrumento de trabajo, materia prima, material didáctico de propiedad de la Universidad a empleados o terceros, sin previa autorización del jefe inmediato y/o Vicerrector del Departamento.
59. Se prohíbe a los trabajadores el uso de un lenguaje verbal, escrito grafico o simbólico, soez, vulgar o inadecuado para tratar a sus compañeros, jefes, subalternos, proveedores o estudiantes.
60. A Los (las) profesores (as) se les prohíbe relaciones de confianza e irrespetuosas que perjudiquen el ritmo normal estudiante –profesor.
61. Se prohíbe a todos los profesores, administrativos y cualquier personal de la

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

Universidad, comunicarse con la comunidad estudiantil, por plataformas o medios electrónicos diferentes a los establecidos formalmente por la institución.

62. Se prohíbe a los profesores programar actividades con la comunidad estudiantil por fuera de las instalaciones de la Universidad, sin previa autorización de las autoridades administrativas del ente universitario.

### **ARTÍCULO 62°— PROHIBICIONES ESPECIALES PARA CIERTOS TRABAJADORES.**

#### **Prohibiciones para el Personal encargado de Compras y Recibo de Mercancías:**

1. Solicitar a proveedor(es) del Empleador y/o recibir de alguno(s) de ellos, por cualquier motivo, dinero, dádiva(s) o regalo(s) de cualquier naturaleza, sin que el Empleador haya dado expresa autorización para ello en cada caso.
2. Realizar compra(s) de mercancía(s) con destino a la venta a proveedor(es) no autorizado(s) por el Empleador o a precio(s) mayor(es) al autorizado por éste para cada caso.
3. Recibir mercancía(s) no pedida(s) previamente o de mala calidad o en mal estado.
4. Cualquier acción u omisión que conduzca a que el Empleador adquiriera mercancía(s) con destino a la venta, en condiciones de mala calidad y/o a sobreprecio frente a otra(s) alternativa(s) disponible(s) en el mercado.
5. Se prohíbe al personal administrativo del Departamento de Compras tomar para su propio beneficio; además, donar, transar, entregar elementos o instrumentos institucionales a cualquier persona interna o externa, sin previa autorización escrita del vicerrector Administrativo

<b>Elaborado por:</b> Luis De La Rosa Saavedra	<b>Revisado y Aprobado por:</b> Federico Bornacelli Vargas	<b>Responsable Ejecución:</b> Adriana Vera Barbosa
<b>Área o Departamento:</b> Departamento de Gestión Humana	<b>Vigencia:</b> N/A	<b>Objeto:</b> Actualización Reglamento Interno de Trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

## **CAPÍTULO XVIII**

### **ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

ARTÍCULO 63°—La Universidad no puede imponer a sus Trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, estatuto del profesor o en el contrato de trabajo. (Artículo 114, CST).

ARTÍCULO 64°—Las faltas se gradúan en leves, graves y gravísimas.

PARÁGRAFO 1°. El Trabajador que incurra en cualquier falta o actúe contrariando las prohibiciones leves establecidas en el presente reglamento, en el contrato de trabajo o en las políticas establecidas por la Universidad dará lugar a las siguientes sanciones: por primera vez a una suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días y por la segunda vez, una suspensión hasta por dos (2) meses.

**Faltas Leves:** constituyen faltas leves todas aquellas acciones, omisiones o prohibiciones en que incurra el trabajador no calificado como graves o gravísimas en el presente reglamento interno de trabajo, contrato de trabajo, estatuto profesoral, políticas, acuerdos, resoluciones, en normas o disposiciones emanadas de la Universidad, previa evaluación del director del Departamento de Gestión Humana.

**Faltas Graves:** Constituye falta disciplinaria grave el incumplimiento de los deberes, el abuso de los derechos, el incumplimiento de los deberes contractuales, la violación a las prohibiciones, impedimentos, en la ley, en el presente reglamento interno de trabajo, contrato de trabajo, estatuto profesoral, políticas, acuerdos, resoluciones, en normas o disposiciones emanadas de la Universidad, previa evaluación del director del Departamento de Gestión Humana.

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

## CAPÍTULO XVIII

### ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

1. Haber sido amonestado y/o llamado de atención por escrito al trabajador, por cualquier causa, dos (2) veces en un período no superior a doce (12) meses, a partir de la fecha de la primera amonestación.
2. Incurrir el trabajador por tercera vez en una falta calificada como leve,
3. dentro de un período no superior a 6 meses, a partir de la fecha de la primera falta.
4. Haber sido suspendido el trabajador por una sola vez en un período de dos (2) meses. El trabajador se convierte en gravísima cuando se ha suspendido más de dos veces en el mismo período de 2 meses.
5. El uso de los bienes de la Universidad para fines distintos a los destinados. La reincidencia de esta conducta constituye falta gravísima.
6. Las demás faltas no consideradas como leves o gravísimas.
7. El Incumplimiento del plan de trabajo en un porcentaje igual o superior al 20% e inferior a 50% relacionado con las funciones sustantivas de investigación, docencia, extensión y gestión universitaria de conformidad con el plan de trabajo que se le asigne al trabajador-profesor.

**Faltas Gravísimas:** constituyen faltas gravísimas, que darán derecho a la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por justa causa al trabajador, según lo establecido en el artículo 70 del presente reglamento interno de trabajo.

**Parágrafo 1.** Además, constituye falta gravísima por parte del trabajador actuar contrariando las prescripciones de orden establecidas en el artículo 56 del reglamento interno de trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

(RIT), las obligaciones especiales establecidas en el artículo 58 y 59 del RIT, actuar en contra de las prohibiciones establecidas en el artículo 61 y 62 del RIT; así como también el incumplimiento del contrato de trabajo, las políticas establecidas por la Universidad, el literal a) del artículo 7°. Del decreto 2351 de 1965 que subrogó el artículo 62 del CST, dando lugar a que la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC termine el contrato de trabajo por justa causa y sin pago de indemnización.

Las faltas gravísimas que se consignan en el artículo 72 de este reglamento, generan para la CUC perjuicios morales, en atención que no se cumplen los objetivos de la Universidad ante el Ministerio de Educación y/o en cuanto a la imagen que se debe tener frente a todas las universidades nacionales e internacionales en cuanto al cumplimiento de las metas para mantener nuestro compromiso con la sociedad.

Por otro lado, también se genera perjuicios materiales, porque se disminuye el número de estudiantes matriculados en pregrado y posgrado al disminuir la calidad y el compromiso de la Universidad.

## **CAPÍTULO XIX**

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

ARTICULO 65°—Mantener el orden y la disciplina son funciones del Rector, las Vicerreorías y el Departamento de Gestión Humana, por lo mismo serán ellos o sus delegados los encargados de conocer y tramitar el procedimiento disciplinario e imponer las sanciones disciplinarias al personal de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**. Las sanciones disciplinarias las impone el director de Gestión Humana o su delegado y/o las personas autorizadas para tal efecto según el artículo 55 del presente reglamento.

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

ARTICULO 66°—Cuando un representante de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** deba aplicar una sanción disciplinaria, seguirá el procedimiento que se establece a continuación:

1. Cuando se tenga conocimiento de la falta, se hará la investigación sobre la misma y si se considera que hay mérito para abrir la investigación se citará al Trabajador para que se presente a descargos por las presuntas faltas cometidas o para que dé explicaciones verbales o por escrito de las conductas endilgadas.
2. El llamado a descargos se realizará en los sesenta (60) días hábiles siguientes a conocerse la falta cometida por el Trabajador, término que podrá prorrogar unilateralmente la CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC por un período de hasta (30) días hábiles más.
3. Si después de surtida la diligencia de descargos es necesario aclarar o ampliar la información contenida en la misma, la institución podrá citar de nuevo al trabajador a una ampliación de descargos dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de la primera diligencia, término que podrá ser prorrogado de manera unilateral por la **CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** por un período de hasta (15) días hábiles más.
4. Al Trabajador inculpado se le dará la oportunidad de ser escuchado o de presentar explicaciones verbales o escritas al respecto y deberá presentar descargos dentro del término señalado y podrá presentarse con un (1) compañero de trabajo para que obre como testigo si así lo desea. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el patrono debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado
5. El Trabajador inculpado que no presente o no se presente a hacer sus descargos o no de sus explicaciones dentro de los términos establecidos, se presume que renuncia a este derecho de defensa y deja en libertad a la **CORPORACIÓN**

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

**UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** para continuar el trámite respectivo.

De todo lo tratado en la diligencia de descargos deberá levantarse un acta que será firmada por las personas que estuvieron presentes e intervinieron en ella.

6. La diligencia de descargos podrá realizarse de forma virtual o presencial directamente en el área de Gestión Humana, si el Trabajador se encuentra en la sede principal, en caso de que pertenezca a otra regional o se encuentre en teletrabajo, trabajo en casa, o en el exterior, el Director de Gestión Humana o quién este delegue o encargue podrá realizarse la diligencia a través de la plataforma virtual Teams o cualquiera otra que señale la Universidad; evento en el cual, todo el procedimiento disciplinario se llevará a cabo de manera virtual.
7. Cuando la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** así lo considere, también podrán adelantar los procesos disciplinarios mediante el sistema de la oralidad, basado en la grabación digital por audio y/o video de todas o algunas de las diligencias que integran el debido proceso disciplinario. Las diligencias se podrán realizar de igual forma mediante medios tecnológicos, como cruce de correos electrónicos, llamadas a través de teléfonos fijos o celulares, video llamadas por cualquier plataforma tecnológica y, en general, mediante cualquier medio de comunicación idóneo.
8. Para los mismos efectos del presente numeral y cuando no sea posible la práctica de la diligencia de descargos al Trabajador de manera personal, a través del superior inmediato, su delegado, o por comunicación instantánea, el director de Gestión Humana o su delegado podrá solicitarle a aquel sus explicaciones y justificaciones frente a la(s) presunta(s) falta(s) cometida(s) por escrito para que ejerza de esta manera su derecho a la defensa. Las respuestas a los descargos, las deberá entregar el Trabajador en la dirección de las oficinas de la sede principal de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** o al correo electrónico del área de Gestión Humana dentro de los tres (03) días

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

hábiles siguientes a la fecha de la notificación del requerimiento de descargos, los cuales podrán ser ampliados de acuerdo con la complejidad del caso por parte del director de Gestión Humana o su delegado.

9. Con base en las pruebas allegadas y en las diligencias de descargos el Director de Gestión Humana o su delegado, tomará la decisión correspondiente, la cual comunicará al Trabajador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos, término que podrá ser prorrogado hasta por quince (15) días hábiles más por parte de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** de manera unilateral cuando las circunstancias del caso así lo ameriten.
10. En caso de que la decisión tomada por parte del director de Gestión Humana o su delegado corresponda a la suspensión temporal del contrato de trabajo, los días que se señalen como fechas para hacer efectiva la misma, podrán ser señalados dentro de los dos (02) meses siguientes a la fecha de notificación de la decisión.
11. Contra las decisiones disciplinarias consistentes en la Suspensión del Contrato de Trabajo y la Terminación Unilateral del Contrato por Justa Causa Imputable al Trabajador procederá el recurso de Apelación ante el señor rector de la Universidad, el cual se interpondrán y resolverán en los siguientes términos:

**Recursos y Términos para la presentación de estos ante las medidas disciplinarias impuestas al Trabajador:**

12. Para el caso de **Suspensiones Disciplinarias**: El Trabajador que sea objeto de una sanción disciplinaria consistente en la suspensión del contrato de trabajo podrá presentar Recurso de Apelación ante el Rector de la institución. Este recurso se deberá interponer y sustentar por el Trabajador dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación de la suspensión del contrato de trabajo:

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

- a. El recurso de Apelación en la medida de Suspensión del Contrato de trabajo se concederá **en el efecto suspensivo**, es decir, que la decisión de la suspensión no será efectiva hasta tanto no se resuelva de fondo el recurso de apelación.
- b. La institución resolverá el recurso dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de la presentación del mismo por parte del trabajador.

13. Para el caso de **Terminación Unilateral del Contrato de trabajo con Justa**

**Causa.** El Trabajador que sea despedido con justa causa podrá presentar Recurso de Apelación frente al Rector de la Universidad. Este recurso se deberá interponer y sustentar por el Trabajador dentro de los dos (02) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación de la terminación del contrato.

- a. El recurso de Apelación frente a la decisión de la terminación unilateral por justa causa del contrato de trabajo por parte de la institución se concederá **en el efecto devolutivo**, es decir que no se suspenderá la decisión tomada en primera instancia, la cual tendrá efectos inmediatos a partir de la fecha en que se comuniquen la decisión respectiva.
- b. La Universidad de la Costa “CUC” resolverá el recurso dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de la presentación, del mismo por parte del trabajador. Si el Rector de la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC revoca la decisión de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, se procederá al reintegro del Trabajador y se reconocerán los salarios dejados de percibir desde la fecha de la decisión hasta el reintegro.

PARÁGRAFO 1º—Si el Trabajador no presenta y sustenta el recurso de apelación dentro de los términos señalados, la decisión quedará en firme.

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

PARÁGRAFO 2°—Sin perjuicio de lo anterior, el Trabajador tendrá igualmente la posibilidad de acudir a la justicia ordinaria para controvertir las decisiones emanadas del empleador. Todo lo anterior en consonancia por lo dispuesto por la sentencia C- 593 de 2014 proferida por la Corte Constitucional Colombiana como garantía del debido proceso disciplinario en actuaciones laborales.

PARÁGRAFO 3°\_ El empleador podrá apartar al trabajador de sus funciones cuando la presunta falta sujeta de investigación involucre el desarrollo de estas.

ARTICULO 67°—Dentro de los procesos disciplinarios adelantados a los

Trabajadores, podrán utilizarse todos los medios de prueba aceptados por la Ley, pero en especial se podrán utilizar los siguientes medios de prueba:

1) Descargos, Testimonios y Declaraciones de los Trabajadores, los cuales podrán contar con el carácter de reservados según las circunstancias. 2) Documentos escritos, videos y fotografías tomados por cámaras de seguridad o cualquier medio tecnológico. 3) Periciales, tales como pruebas de polígrafo, informes de expertos, alcoholímetros, notificaciones de correos electrónicos, oficios, etc.

ARTICULO 68°—Una vez comprobadas las faltas **la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, podrá adoptar las siguientes decisiones:

- a) Llamado de atención verbal, cuando la falta se considere leve.
- b) Llamado de atención escrito con copia a la hoja de la vida del Trabajador, cuando la falta sea reiterativa leve o grave.
- c) Suspensión del contrato de trabajo, cuando la falta se considere grave o

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

gravísima, previa calificación del empleador.

- d)** Terminación Unilateral con Justa Causa del contrato de trabajo imputable al Trabajador, cuando la causa se considere gravísima.
- e)** La suspensión del contrato de trabajo podrá ser hasta de ocho (08) días si es por primera vez y, de hasta dos (02) meses si hay reincidencia en la falta.

ARTICULO 69°—No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

## **CAPÍTULO XX**

### **JUSTA CAUSA DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

ARTICULO 70°— **Faltas Gravísimas constitutivas de causal de terminación del Contrato de Trabajo por justa causa:** Fuera de las señaladas en el artículo 7°. Del Decreto 2351 de 1965, que modificó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y en el presente reglamento o las legales, constituyen justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, además de las que se hayan previsto con esta modalidad en el contrato individual, las siguientes que la institución califica como gravísimas:

1. Faltar a la jornada ordinaria laboral, sin justificación inmediata o al menos oportuna, no siendo por la huelga legal, por fuerza mayor y/o por caso fortuito, aunque no le cause perjuicios a la UNIVERSIDAD DE LA COSTA, “CUC”, por dos (veces consecutivas dentro de un período de tres (3) meses.

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

2. La violación grave por parte del Trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias o de las prohibiciones establecidas en el presente reglamento, en los manuales de responsabilidades, código de ética (o su equivalente), políticas de tratamiento de datos personales y demás reglamentos internos afines o en el respectivo contrato de trabajo.
3. La falta total del Trabajador al trabajo en la mañana o en la tarde, o en cualquiera de los turnos de trabajo que se le haya fijado, sin excusa suficiente y por segunda (2ª) vez, aunque no cause perjuicio en la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, dado que, causa traumatismo al desarrollo normal de las actividades de la Institución Educativa.
4. No dar aviso oportuno al empleador acerca de la imposibilidad de asistir a laborar en determinado día o cuando por alguno motivo no pueda ingresar a laborar en las horas determinadas según la jornada de trabajo correspondiente.
5. Negarse a aceptar cambio de jornada o turno, u oponerse al traslado transitorio o permanente de puesto, que en cualquier momento le asigne el Empleador, sin causar daños salariales ni desmejora de categoría, pero sí afectar los recargos salariales.
6. Dejar de asistir repetitivamente a los eventos programados por el Departamento o Decanatura al que se encuentra adscrito en la Universidad.
7. Dejar de asistir a clases durante dos (2) horas seguidas, o no dictar las horas de clases completas, dado que, esta conducta causas perjuicios a la comunidad estudiantil y al buen nombre de la Institución.
8. NO realizar acompañamiento a los estudiantes de la modalidad virtual por un período mayor a 24 horas seguidas, dado que, esto causa perjuicio a la comunidad estudiantil y afecta el buen nombre de la Universidad.
9. Incumplir con el horario de clases a su cargo, durante el tiempo que señale la Universidad de la Costa; así como, NO asistir a las clases remotas y/o virtuales en los horarios establecidos por el empleador, dado que, esto causa perjuicio a la

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

comunidad estudiantil y afecta el buen nombre de la Universidad.

10. Inasistencia a la programación de exámenes presenciales y/o remotos o virtuales, dado que, esto causa perjuicio a la comunidad estudiantil y afecta el buen nombre de la Universidad.
11. Incumplir con la elaboración de las preguntas saber pro, para las asignaturas focalizadas, dado que, detiene y desmejora los procesos de calidad de la Universidad, lo cual afecta la acreditación y el buen nombre de la Institución.
12. Los directores y coordinadores deben cumplir con las solicitudes del Decanos y las del Departamento de Aseguramiento de la Calidad, para cumplir los estándares exigidos por el Ministerio de Educación para la reacreditación de programas, posgrados y pregrados de la Universidad.
13. Incumplir con el plan de trabajo estipulado y definido por el Comité de Selección, evaluación y ascensos de profesores en cada anualidad.
  - a. Incumplir con la entrega de productos de investigación tales como: artículos científicos, patentes, libros, capítulos de libros y productos de obra y arte y creación establecidos en PLAN DE TRABAJO suscrito entre el Decano del Departamento y el trabajador.
  - b. Negarse a laborar tiempo suplementario cuando sea necesario para evitar perjuicios de cualquier naturaleza a la Universidad
  - c. Incumplir, aunque sea por una sola vez la obligación de consignar en las plataformas institucionales las calificaciones y/o evaluaciones realizadas a los estudiantes en las fechas señaladas por el calendario académico institucional, dado que, causa perjuicios graves a la comunidad estudiantil y afecta el buen nombre y la reacreditación de la Universidad de la Costa CUC.
  - d. El Incumplimiento del plan de trabajo en un 50% o más relacionado con las funciones sustantivas de investigación, docencia, extensión y gestión universitaria de conformidad con el plan de trabajo que se le asigne al

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

trabajador-profesor, dado que, causa perjuicios graves a la comunidad estudiantil y afecta el buen nombre y la reacreditación de la Universidad de la Costa CUC.

- e. Cuando el profesor en su rol de docencia no haya obtenido una evaluación por parte de la comunidad estudiantil mayor a 4.0 en más de 3 períodos académicos, continuas o discontinuas, dado que, causa perjuicios graves a la comunidad estudiantil y afecta el buen nombre y la reacreditación de la Universidad de la Costa CUC.
  - f. El profesor que NO ejecute las horas de preparación, atención y evaluación de estudiantes (PAE) de acuerdo con su plan de trabajo sin perjudicar el ritmo normal del periodo académico.
14. Cuando el profesor en su rol de extensión no cumpla con las actividades asignadas de consultoría, productos de Desarrollo, Tecnología e innovación (DTI) y apropiación social, conforme a su plan de trabajo en el respectivo período académico.
  15. El incumplimiento en las funciones de su rol en el plan de trabajo.
  16. El profesor que no de estricto cumplimiento al calendario académico determinado en cada semestre académico establecido por la Universidad, será una causa gravísima para terminar el contrato de trabajo, dado que, causa perjuicios graves a la comunidad estudiantil y afecta el buen nombre y la reacreditación de la Universidad de la Costa CUC.
  17. El profesor que NO de estricto cumplimiento a las obligaciones adquiridas con la Universidad, con las asignaturas a su cargo, ya sea en modalidades presencial, virtuales, remotas, sincrónicas y asincrónicas, así como, el manejo de las plataformas para cada modalidad.
  18. El profesor que cambie la modalidad de las clases presenciales a virtual, sin autorización del Departamento de Planeación. Por tanto, debe dar aviso al departamento mencionado y al respectivo Decano; de no hacerlo su conducta

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

constituye una causal gravísima para terminar el contrato de trabajo, dado que, causa perjuicios graves a la comunidad estudiantil y afecta el buen nombre y la reacreditación de la Universidad de la Costa CUC.

19. Cambiar de jornada y/o turno de trabajo, sin la previa autorización del Empleador, dado que, causa perjuicios graves a la comunidad estudiantil y afecta el buen nombre y la reacreditación de la Universidad de la Costa CUC.
20. No estar dispuesto en el lugar de trabajo pasada la hora en que empieza su labor y/o no permanecer allí laborando hasta el fin de la jornada y/o turno correspondiente, dado que, esta situación afecta el pleno funcionamiento de la Institución Educativa.
21. Dormir o acostarse dentro de la jornada laboral; o no avisar que se encuentra enfermo o imposibilitado para trabajar normalmente.
22. No regresar al trabajo una vez termine el permiso otorgado para asistir a las entidades de Seguridad Social, sin justificación alguna.
23. Ingerir licor en horas de trabajo o sustancias enervantes, alucinógenas o sicotrópicas, aún en cantidades mínimas, siempre y cuando afecte de manera directa el pleno desempeño de las laborales del trabajador, de acuerdo con lo establecido en la sentencia de la Corte Constitucional mediante Sentencia C-636-16 de 16 de noviembre de 2016, Magistrado Ponente Dr. Alejandro Linares Cantillo.
24. Presentarse a laborar en la jornada y/o turno, con síntomas o signos de ebriedad, guayabo, tufo o aún de mero alicoramamiento, o bajo los efectos de drogas enervantes o alucinógenas así sea por primera vez, o ingerir bebidas alcohólicas y narcóticos durante las horas de trabajo, o en el intervalo de la jornada o turno dentro o fuera de las instalaciones del Empleador, así sea en cantidad mínima, siempre y cuando afecte de manera directa el pleno desempeño de las laborales del trabajador, de acuerdo con lo establecido en la sentencia de la Corte Constitucional mediante Sentencia C-636-16 de 16 de noviembre de 2016, Magistrado Ponente Dr.

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

Alejandro Linares Cantillo.

25. No realizar personalmente la labor en los términos estipulados, o confiar a otro Trabajador sin la autorización de su jefe inmediato y/o el que autorice la Universidad, la ejecución del propio trabajo cualquiera que sea éste.
26. Aún en caso de orden y/o permiso, gastar sin motivo justificado para cada caso, más tiempo del normal y necesario en cualquier acto, labor o diligencia dentro o fuera de las instalaciones del Empleador, o ejecutar en forma intempestiva o paulatina y/o de manera defectuosa, las labores que le corresponda realizar, no obstante contar con suficiente trayectoria y experiencia en el oficio, o interponer o hacer interponer medios de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otros trabajadores o el de las máquinas o equipos situados en el lugar de trabajo, no se produzca en la cantidad, calidad y tiempo fijados por el Empleador.
27. Hacer uso indebido de las atribuciones o de las funciones conferidas para el ejercicio de sus deberes y/o obligaciones contractuales, que cause perjuicios a la Institución y comunidad Educativa.
28. No acatar o no cumplir inmediata y oportunamente las órdenes que se le impartan sobre el modo, tiempo y/o cantidad de trabajo el superior jerárquico, siempre que no lesionen la dignidad del trabajador.
29. No emplear durante la jornada y/o turno y en el ejercicio de sus funciones, las prendas protectoras y los elementos, implementos y uniformes de dotación suministrados por el Empleador, y/o utilizarlos desaseados y/o en deficiente estado de funcionamiento.
30. Provocar, instigar, reñir, pelear o tomar parte en juegos de manos dentro de las dependencias del Empleador, o en sus inmediaciones, sea o no en horas de trabajo.
31. Fomentar ambiente de recelo y desconfianza; hacer verbalmente o mediante material impreso o escrito, afirmaciones ofensivas, insultantes o

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

denigrantes para desacreditar o mofarse del Empleador, de su personal directivo, de los Trabajadores o de sus productos científicos como artículos, libros, capítulos de libros, cartillas didácticas, patentes entre otros.

32. Dirigir, incitar o colaborar en disturbios que afecten la disciplina, bien sea dentro o fuera de las instalaciones.
33. Descuidarse en el trabajo o ejecutar cualquier acto que ponga en peligro
  - a. riesgo su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores
  - b. la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, herramientas, materias primas, productos elaborados, enseres, equipos, implementos, edificios o lugares de trabajo.
34. Hacer aún de manera no intencional, peligroso el sitio de trabajo por violación
35. de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo; no someterse a los exámenes médicos periódicos prescritos por las autoridades y/o el Empleador, ni a utilizar permanentemente los implementos destinados a tratamiento médico o a la prevención de accidentes o enfermedades laborales.
36. Provocar deliberadamente un accidente laboral, o que éste se produzca por culpa de la víctima.
37. Trabajar sin camisa y calzado. No usar los implementos de protección personal y no atender las indicaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se considera faltas gravísimas al Reglamento Interno de Trabajo, dado que, afecta el proceso de reacreditación de la Institución.
38. Participar en cualquier clase o tipo de motines, paros, o actos colectivos contra
39. el Empleador o cualquiera de sus directivos y/o superiores, o adherirse activamente así sea aún por solidaridad, a las huelgas, paros o mítines de otras instituciones, sin haber agotado el procedimiento establecido en la ley laboral.
40. Incitar a cualquiera de los Trabajadores del Empleador, para que desconozca las órdenes o instrucciones impartidas por los directivos de la Institución Educativa.

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

41. Participar en acto colectivo frente al Despacho o residencia de cualquier directivo del Empleador, o de representante de este, profiriendo agravios, insultos o amenazas contra éstos, o consignas con efectos intimidatorios o perturbadores.
42. Atemorizar, amenazar, ofender, coaccionar y/o intimidar a algún compañero de trabajo dentro o aún fuera de las dependencias del Empleador; agredirle de palabra o de hecho o faltarle al respeto con gestos, señas o palabras insultantes.
43. Participar, ejercitar, propiciar o intervenir en espionaje o sabotaje contra el Empleador.
44. Incitar, azuzar, y/o desafiar al Empleador, prevalido de cualquier circunstancia o motivo, y/o expresando desagrado en el cargo, o utilizando tal terminología u otra(s) de significado análogo en contra de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, para que el Empleador lo despida, o le dé por terminado el contrato de trabajo.
45. Todo acto de deslealtad y/o de traición contra el Empleador o contra sus superiores, sea de carácter comercial o de cualquiera otra índole y magnitud.
46. Discutir dentro de las instalaciones del Empleador, sobre temas relacionados con la vida privada propia o ajena, o sobre asuntos políticos o religiosos.
47. Utilizar paredes, puertas, tabiques o muros en las instalaciones del Empleador, para hacer dibujos, grafitis y/o escritos, aunque ellos no sean ofensivos, ni pornográficos ni subversivos, o distribuir o redactar periódicos, hojas, volantes, circulantes, o documentos en contra del Empleador, de sus productos, sus compañeros de trabajo o de sus directivos que cause perjuicios a la institución.
48. Causar intencionalmente, o por desobedecimiento de las órdenes o instrucciones, o por culpa, negligencia y/o por descuido, daño a los edificios, maquinaria, herramientas, enseres, equipo, implementos, materias primas o productos elaborados pertenecientes al Empleador, o puestos a su cuidado; o vender, cambiar, regalar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad del Empleador sin autorización escrita de la Institución.

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

49. Rehusar a dejarse requisar en sus vestidos, paquetes y/o bolsos cuando así lo exigiere o lo tuviere establecido o acostumbrado el Empleador.
50. Exhibir o suministrar a empleados y/o a exempleados y/o a terceros, sin mediar autorización, documentos, facturas, libros, herramientas, equipos u objetos pertenecientes al Empleador, o expedir sin previa orden escrita en su nombre, o aún a título personal, constancias y/o certificados, utilizando elementos distintivos del Empleador como papel membretado o sellos.
51. No prestar plena cooperación cuando por cualquier circunstancia se vea
52. amenazada la seguridad del Empleador, sus instalaciones y/o Trabajadores, sea ello en el transcurso de la jornada laboral o por fuera de ella.
53. Toda falta de honradez que el trabajador cometa o intente cometer contra
54. el Empleador, contra los compañeros de trabajo y/o contra los proveedores y/o clientes de ella, así sea en cuantía mínima.
55. El que el Trabajador cobre maliciosamente salarios, prestaciones, viáticos y gastos a que no tenga derecho.
56. Prestar y/o auto prestarse dineros, herramientas, enseres, equipos,
57. implementos, materias primas o máquinas de propiedad del Empleador, para trabajos particulares, o utilizarlos para beneficio personal sin autorización escrita del mismo.
58. Incurrir en cualquier falta u omisión en el cuidado, reporte y/o entrega inmediata de dineros, cheques, documentos y/o efectos de comercio que el Trabajador reciba, tenga en su poder y/o maneje en su labor, o el disponer de ellos en su propio beneficio o en el de terceros, o no rendir cuentas claras y oportunas de tales valores.
59. Para el caso de los Trabajadores que tengan dentro de sus funciones el recaudo de dinero, el hecho de recaudar dineros a nombre de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** y no consignarlo o entregarlo a la institución dentro del día hábil siguiente al cobro efectuado.

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

60. El que el Trabajador exija o reciba para sí dativa o gratificación de cualquier clase, por servicios que directa o indirectamente sean prestados por la Institución.
61. Sacar o intentar sacar, o entregar a terceros o permitir que estos retiren de las
62. instalaciones del Empleador, aún sin ánimo de apropiación, dinero, documentos, mercancías, enseres, equipos y/o implementos de trabajo o relacionados con el mismo, de propiedad del Empleador, sin expresa autorización de este, o sin percibir previamente para el caso de mercancía, el valor completo de su venta o el diligenciamiento apropiado de los documentos existentes para tal fin.
63. Abstenerse de informar inmediatamente a sus superiores sobre actos de hurto, robo, daños a las instalaciones, maquinaria, herramientas, enseres, materias primas, equipos, implementos o mercancías, o abuso de confianza contra el Empleador, que hayan llegado a su conocimiento, sea por percepción directa o por informes de terceros.
64. Violar las disposiciones establecidas en la política de prevención de consumo
65. de sustancias psicoactivas.
66. Incurrir en acto inmoral de carácter sexual o de otra índole cualquiera, dentro de las instalaciones del Empleador, sea o no en horas de trabajo.
67. Negociar, utilizar o portar narcóticos, drogas enervantes o alucinógenas, así sea en dosis mínimas, causando perjuicios a la comunidad estudiantil y al buen nombre de la Institución.
68. La reincidencia en faltas disciplinarias sancionadas con suspensión del contrato de trabajo anterior.
69. La reincidencia del trabajador en el uso de los bienes de la Universidad para fines distintos a los destinados.
70. Negarse por rebeldía o por cualquier motivo a suscribir los llamados de atención, los memorandos, las actas de descargos, los comprobantes de pago de salarios, de créditos o cualquier documento que el Trabajador deba firmarlo según el Empleador o por tenerlo este establecido.

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

71. Mostrarse renuente para presentarse a rendir descargos o para responder el cuestionario que se le formule en la hora y fecha impuestas, o para concurrir a la ampliación de estos, o a cumplir las sanciones disciplinarias que se le impongan.
72. Incumplir las normas de procedimientos académicos, administrativos, investigativos, implementados por el Empleador.
73. Incumplir las obligaciones y/o infringir las prohibiciones contractuales legales y/o reglamentarias, y/o violar, aún por una sola vez, cualquiera de las prohibiciones especiales previstas en los artículos 61 y 62 de este Reglamento, cuando esto cause perjuicio a la Institución o a la comunidad estudiantil.
74. Incumplir las obligaciones y/o infringir las prohibiciones contractuales legales y/o reglamentarias, y/o violar, aún por una sola vez, cualquiera de las prohibiciones especiales previstas en el Capítulo XVIII “Acoso Laboral, Violencia Sexual y/o Género.”
75. Negarse a mantener al día los documentos de identificación cuando así lo
76. exijan las autoridades respectivas, o a gestionar la inmediata obtención de duplicados cuando los haya perdido o extraviado, cuando estos sean necesarios para trámites administrativos y/o educativos.
77. Haber presentado certificados falsos para la admisión, o suministrar datos distorsionados en el formulario de Solicitud de Empleo, u ocultar información solicitada en el mismo documento, y de la cual tenía o debía tener conocimiento.
78. Presentarle al Empleador informaciones y/o documentos falsos y/o inexactos, para obtener o tratar de obtener su ingreso a **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, o para el pago justificado o no de viáticos, liquidaciones parciales de cesantías, tiempo suplementario, trabajo en día de descanso obligatorio, o cualquier otro crédito personal, o para obtener una decisión de parte del Empleador, que a su juicio habría sido diferente si estos datos se ajustaran a la realidad.
79. Obtener o tratar de obtener permisos, licencias o incapacidades mediante informaciones falsas, acomodadas o inexactas.

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

80. Falsificar o adulterar documentos del Empleador.
81. Publicitar o comentar aún en forma indirecta a cualquier persona, asuntos internos o confidenciales del Empleador, conocidos en razón de su vinculación laboral con la misma.
82. No informar oportunamente al Empleador del accidente de trabajo, aún de menor apariencia, cuando tal silencio impida o retarde procurarle al Trabajador accidentado primeros auxilios, asistencia médica y/o tratamiento adecuado; y, además, el reporte a las entidades de Seguridad Social y al Ministerio de Trabajo cuando se trate de accidentes graves y fatales.
83. Incumplir el plan de trabajo que le fuera asignado.
84. Haber actuado en contra de las prescripciones de orden del artículo 56 de este reglamento interno de trabajo (RIT).
85. El incumplimiento del trabajador de las obligaciones especiales establecidas en el artículo 58 y 59 del reglamento interno de trabajo (RIT).
86. Haber el trabajador actuado en contra de las prohibiciones establecidas en el artículo 61 y 62 del reglamento interno de trabajo (RIT).
87. Haber incumplido el trabajador alguna de las causales establecidas en el literal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 que subrogó el artículo 62 del CST.
88. Haber incumplido el trabajador alguna de las cláusulas establecidas en el contrato de trabajo.
89. Haber incumplido el trabajador alguna de las obligaciones contraídas en el plan de trabajo, el estatuto profesoral; en las políticas de Habeas Data, de alcoholismo y drogadicción y de propiedad intelectual.
90. El incumplimiento a seguir los protocolos de bioseguridad establecidos por la Universidad y también a rehusarse, negarse a su uso o impedir u obstaculizar su uso a sus compañeros de trabajo.
91. No informar a la Universidad síntomas propios del COVID y/o otras enfermedades de alto contagio, tales como: fiebre, gripa, tos, dificultad respiratoria, malestar en

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

general o haber estado en contacto con personas diagnosticadas con Covid-19.

92. El incumplimiento por los profesores de todas las obligaciones consagradas en el artículo 59 y 63 del Estatuto profesoral.
93. Para los Profesores Tiempo Completo que incumplan la cláusula de exclusividad de servicios establecida en el contrato de trabajo o en otra disposición de la Institución, según la cual se le prohíbe al trabajador celebrar contratos de cualquier naturaleza que tenga relación con la docencia con otras entidades de educación superior, salvo autorización previa escrita del rector de la Institución o jefe inmediato.
94. Incumplir las obligaciones contractuales derivadas de los apoyos económicos educativos.
95. Incumplir las normas, decretos, resolución o circulares relacionadas con la Universidad de la Costa.

Justas Causas por parte del Trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte de la Universidad respecto a 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, por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzcan al Trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones éticas, políticas o religiosas.
4. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador de sus obligaciones convencionales o legales.
5. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

al empleador de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales contratos individuales o reglamentos.

6. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que ponga en peligro su seguridad o su salud, y que el Empleador no se allane a modificar.
7. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al Trabajador en la prestación del servicio.
8. La exigencia del empleador, sin razones válidas de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos a aquel para el cual le contrata.

PARÁGRAFO 1°— La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo, por justa causa, debe manifestar a la otra, el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

## **CAPÍTULO XXI RECLAMOS**

### **Personas ante quienes debe presentarse y su tramitación**

ARTICULO 71°— Los reclamos de los trabajadores de la Universidad se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: director de Gestión Humana, la persona que éste designe quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

Atendida la naturaleza del reclamo la empresa tramitará y resolverá dentro de un lapso razonable las reclamaciones que por cualquier circunstancia presenten los trabajadores.

ARTICULO 72°— Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los ARTÍCULOS anteriores, el trabajador o trabajadores pueden

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

asesorarse igualmente de las instancias legalmente competentes.

## **CAPÍTULO XXII**

### **PROPIEDAD INTELECTUAL Y CONFIDENCIALIDAD**

**ARTICULO 73°—Propiedad Intelectual y Confidencialidad. CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** ha adoptado los siguientes postulados como políticas de Propiedad Intelectual y Confidencialidad que regirán las relaciones contractuales entre la institución y sus Trabajadores, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones previas:

1. Que el **Empleador** posee una información secreta que tiene un valor comercial para el desarrollo de negocios de importancia, información que el **Trabajador**, conocerá debido a sus funciones.
2. Que el **Trabajador** además participará en actividades de desarrollo de obras, creaciones y nuevas invenciones en desarrollo de las funciones para las cuales ha sido contratado.
3. Que es necesario establecer los términos, condiciones y obligaciones bajo los que deberá manejarse la información que el Trabajador conocerá por sus actividades laborales, igual que frente a las creaciones desarrolladas en la misma actividad laboral.

En general, cuando se trate de creaciones y/o desarrollos realizados en virtud de la relación laboral o de un contrato de prestación de servicios civiles, de toda clase de persona vinculada por la Institución para tales efectos; pertenecen al Empleador/Institución (**CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**) los siguientes derechos:

- a. Los Derechos de Propiedad Intelectual Patrimoniales, Económicos o de Explotación de toda clase de creaciones protegidas por esta disciplina, que se generen con motivo de la ejecución de los trabajos y actividades objeto de la relación laboral o del contrato y que se concreten

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

en éste o en documento adicional; pertenecerán en cuanto a Derechos Patrimoniales (Reproducción, Comunicación Pública, Transformación y Distribución o cualquier otro) o de explotación económica se refiere al Empleador.

- b. Los Derechos Patrimoniales, económicos o de explotación de que aquí se trata se refieren no sólo a formato o soporte material, sino que se extienden a mensajes de datos (Internet, EDI, correo electrónico etc.), y en general a cualquier medio electrónico, óptico, magnético o similar, y en general a cualquier forma de utilización, reproducción o definición, conocido o por conocer.
- c. Los derechos patrimoniales, económicos o de explotación sobre creaciones susceptibles de ser protegidas por cualquier modalidad de la propiedad intelectual, entre ella, Patentes de invención o de Modelo de Utilidad, Diseños Industriales, Marcas de Productos o Servicios, Marcas Colectivas, Marcas de Certificación, Lemas Comerciales, Nombre y Enseña Comerciales, Indicaciones Geográficas, Denominación de Origen, Indicadores de Procedencia, Informaciones Confidenciales, Secretos Institucionales, aquellos documentos técnico-comerciales, incluyendo de manera enunciativa, no taxativa, las fórmulas, procedimientos, técnicas, Know-How y demás información general correspondiente a las características, naturaleza o finalidades de un producto, método o proceso de producción; sus formas o canales de distribución o comercialización, incluyendo su presentación, algoritmos, fórmulas, diagramas, planos, procesos, técnicas, diseños, fotografías, registros, compilaciones, información de clientes o interna de los contratantes y, en general, toda aquella información que esté relacionada con programas, inventos, marcas, patentes, nombres comerciales, secretos industriales, y derechos de propiedad industrial o intelectual, licencias y cualquier otra información oral o escrita.

En estos casos, los Derechos Patrimoniales que surjan sobre el trabajo contratado, encargado y encomendado pertenecerán en su totalidad a la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** No obstante, quien participe de manera efectiva en la obra, creación o desarrollo, podrá conservar los Derechos Morales respectivos en favor del equipo de trabajo conformado, todo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

de conformidad con lo establecido en el Art. 30 de la Ley 23 de 1982, y en los Artículos 11 y 12 de la Decisión Andina 351 de 1993 o cualquier otra norma que la complemente, modifique o sustituya. Así mismo, se le reconocerán y darán los respectivos créditos nominales correspondientes.

**ARTICULO 74°—Obra o producción hecha por encargo de un tercero.** Cuando la producción es encargada por un tercero a la Compañía y financiada o patrocinada por él, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponde al **en cargante**, conforme se defina en el acta o contrato que regule la relación entre la compañía y el tercero.

**ARTICULO 75°—Confidencialidad. Definición:** Para los efectos del presente **Acuerdo**, el siguiente se considera como **Información Confidencial** aquella que incluye sin limitación alguna, todas las descripciones, datos, productos, procesos y operaciones, métodos, fórmulas, know-how y cualquier otra información de naturaleza técnica, económica, financiera y de otra naturaleza perteneciente a las operaciones, estrategias, políticas, y manejo de actividades, programas o sistemas de cómputo, software, códigos fuente o códigos objeto, programas o sistemas de cómputo que revele la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** al **Trabajador** con motivo de su relación de trabajo, algoritmos, fórmulas, diagramas, planos, procesos, técnicas, diseños, fotografías, registros, compilaciones, información de clientes o interna de los contratantes y, en general, toda aquella información que esté relacionada con programas, inventos, marcas, patentes, nombres comerciales, secretos industriales, y derechos de propiedad industrial o intelectual, licencias y cualquier otra información oral o escrita que revele la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** al **Trabajador** dentro del marco de este **Acuerdo**.

Dentro de la **Información Confidencial** no se incluirá: (a) aquello que sea del dominio público, por una razón diferente del incumplimiento a la confidencialidad aquí pactada, (b) que esté en posesión del **Trabajador** y que la haya recibido legítimamente con anterioridad a la celebración de este **Acuerdo**, o (c) que por orden válida de autoridad competente deba revelarse en tal forma

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

que pase al dominio público.

La **Información Confidencial** no dejará de serlo cuando deba revelarse a cualquier entidad oficial, nacional o internacional, por orden válida de autoridad competente, sin que pierda su calidad de confidencial y reservada aun cuando se termina el vínculo laboral.

**ARTICULO 76°—Obligaciones de los Trabajadores en materia de confidencialidad.** El **Trabajador** se obliga con la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** a:

1. Mantener la Información Confidencial en secreto y no divulgarla.
2. Usar la Información Confidencial solo para cumplir con sus obligaciones laborales.
3. El Trabajador deberá responder frente al Empleador por la utilización que de la Información Confidencial hagan en relación de sus funciones laborales y se compromete a no utilizar la Información Confidencial de ninguna manera que pudiere causar perjuicio directo o indirecto a la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.**
4. Que La Información Confidencial no será accesible, copiada, reproducida, distribuida o transmitida por ningún medio conocido o por conocer, en todo o en una parte, sin el previo y escrito consentimiento de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.** Todas las personas a las cuales les sea comunicada la información deberán ser informadas de su confidencialidad.

**ARTICULO 77°—El Trabajador** reconoce de manera expresa que no goza de ningún derecho o licencia en relación con el uso de la **Información Confidencial.**

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

El Trabajador se compromete a que una vez finalice su contrato de trabajo con la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC, devolverá a éste todos los documentos y medios, en originales y copias hechas, en los que esté contenida la Información Confidencial.

ARTICULO 78°—En el evento en que el Trabajador reciba un requerimiento u orden de revelar en todo o en parte la Información Confidencial en términos de una resolución válida y efectiva de un tribunal o autoridad competente, el Trabajador se obliga a comunicar de inmediato a la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** la existencia, términos y circunstancias de dicho requerimiento y se abstendrá de suministrar dicha información hasta tanto no sea autorizada su divulgación por parte de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**.

ARTICULO 79°—**Sanción por incumplimiento:** El incumplimiento del deber de confidencialidad por parte del **Trabajador** dará lugar al pago de las correspondientes indemnizaciones a favor de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, sin perjuicio del pago de indemnizaciones por los daños y perjuicios que guardan relación causal con el incumplimiento y de las sanciones penales que pudiera acarrear tal conducta. Igualmente, el incumplimiento por parte del Trabajador de cualquiera de las estipulaciones aquí consagradas será considerado como Falta Grave constitutiva de terminación unilateral justificada del contrato de trabajo por parte de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**.

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

## **CAPÍTULO XXIII**

### **USO DE LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS Y CÁMARAS DE SEGURIDAD.**

ARTICULO 80°—CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.

Se establece estas condiciones y regulaciones sobre uso de los computadores, software, Internet, y correo electrónico, para racionalizar y optimizar su uso y asegurar una mayor calidad en el desarrollo de las funciones administrativas y comerciales de la compañía.

La **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, podrá acceder a la información pertinente, la que esté en los equipos de su propiedad o en los servidores de correo contratados, sin autorización previa del empleado usuario de los equipos o de la cuenta de correo institucional.

ARTICULO 81°—**Usuarios.** Como herramienta de trabajo y con los propósitos anteriormente descritos, los Trabajadores que la **CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** designe tendrán a su cargo el buen uso de los computadores, software y sistema de información, Internet y correo electrónico mientras esté vigente su vinculación a la compañía, bien sea mediante contrato de trabajo o como Trabajador en misión, según sea el caso.

PARAGRAFO: El uso de las herramientas tecnológicas institucionales deberán ser de uso personal e intransferible; por lo que, compartirlo con personas externas de la Institución es una falta gravísima.

ARTICULO 82°—**Uso de los equipos.** Los equipos asignados al Trabajador por sus funciones deberán utilizarse como herramienta de apoyo para las actividades laborales.

ARTICULO 83°—**Tiempo de Utilización.** El tiempo que se utilizará el equipo es el requerido para el correcto desarrollo de las funciones asignadas al Trabajador. Una vez

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

finalizada la relación laboral el trabajador deberá devolverlo al Departamento de Tecnología durante el proceso de entrega del cargo. Si el trabajador no hace entrega del equipo de trabajo se debe denunciar ante las autoridades penales respectivas.

**ARTICULO 84°—De la Dependencia encargada.** El Departamento de Tecnología es la dependencia encargada de suministrar y administrar estos servicios. Cualquier solicitud relacionada con la instalación y configuración de hardware y software y con actividades de soporte, Internet y correo electrónico deberá gestionarse en esta área.

Sólo el personal del Departamento de Tecnología puede realizar labores de mantenimiento de hardware, software, y de configuración de acceso a la red. El usuario debe reportar cualquier daño del equipo a su jefe Directo.

**ARTICULO 85°—Normas Generales de uso de los equipos de cómputo:**

- a). La identificación de los servicios informáticos es única y exclusivamente para uso del personal de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, para actividades netamente institucionales y deberá ser empleada únicamente por la persona a quien le fue asignada.
- b) No está permitido dejar copias de archivos o programas personales en los discos duros de los equipos informáticos. La **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** no se hace responsable de la información de los usuarios y permanentemente depurará los computadores.
- c) Los equipos son de uso individual, excepto en aquellas actividades en las que se deba compartir con otro compañero de labores.
- d) El usuario debe respetar la integridad, funcionamiento, y seguridad de los sistemas y redes de computación.
- e) No está permitido que los usuarios de la compañía realicen acciones tendientes a

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

dañar, o atacar la integridad, funcionamiento, o seguridad de los sistemas y redes internas o externas a través de medios físicos electrónicos o similares, de manera directa o virtual.

f) Está prohibido hacer copias de software, archivos e información almacenada en el computador de otro usuario y/o de uso común, suplantarlo, o enviar información a su nombre a través de las redes de la compañía, a no ser que dicha información sea producto del normal desarrollo de las actividades propias de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**

g). No está permitido intervenir las redes de cableado de voz, o datos por parte de los usuarios.

h) No está permitido utilizar los equipos computacionales como máquinas de juegos; esto incluye utilizar software de juegos o acceder a servicios que impliquen el uso de juegos interactivos.

i) No está permitido utilizar el equipo computacional para desarrollar programas o proyectos ajenos al interés de la **CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**

j). Está prohibido extraer equipo computacional o sus partes, lo mismo que alterar o dañar las etiquetas de identificación de cualquier equipo computacional.

k). Es deber de cada usuario asegurarse de cerrar la sesión de trabajo una vez se ausente o finalice la utilización de todos los servicios a fin de que nadie más pueda utilizar su identificación. El olvidar esta tarea puede acarrear graves consecuencias para el usuario que van desde la posibilidad de pérdida de información y el envío de correos a su nombre, hasta el uso inadecuado por parte de otras personas de los recursos que le fueron asignados.

l). Si un usuario encuentra abierta la identificación de otra persona es su deber cerrarla y por ningún motivo deberá hacer uso de ella.

m). No está permitido utilizar el equipo computacional o la infraestructura de

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

comunicación asociada a él para acceder equipos locales o remotos a los que el usuario no tenga autorización explícita, o en su uso, intentar violar la seguridad de acceso de cualquier equipo computacional, lo mismo que utilizar una identidad diferente a la propia (de otro usuario o ficticia) o actuar en forma anónima para enviar mensajes en forma electrónica.

n). Está prohibido utilizar el equipo para actividades o aplicaciones diferentes a aquellas para las cuales el equipo está destinado, lo mismo que el almacenamiento de archivos personales.

o). El Trabajador no está autorizado para quebrantar las medidas de seguridad del sistema operativo, lo mismo que conectar, desconectar o mover equipo computacional.

p). Está prohibida la descarga de música y videos a través de la Red, también la conexión a emisoras Web, exceptuando los cargos que por sus funciones deban hacer uso de los mismos.

q.) Sacar de las instalaciones de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** los equipos de cómputo asignados a cada Trabajador sin la debida autorización y para uso personal, salvo comisiones de viaje o permisos especiales escritos.

**ARTICULO 86°—Sobre las normas de uso de Internet, correo electrónico y teléfonos:**

a) El usuario debe respetar la normatividad sobre derechos de autor, y uso de redes, según la legislación nacional e internacional.

b) Cualquiera que sea el caso, se prohíbe utilizar claves de acceso de otros usuarios, o permitir que otros usuarios utilicen la propia.

c) Está estrictamente prohibido el acceso a páginas pornográficas o de trata de personas, el uso del Chat (Excepto software autorizado para tal fin), páginas de juegos, videos, música o similares.

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

d) La cuenta de correo asignada en el servidor de la compañía es personal e intransferible. No está permitido usar la cuenta de un tercero, prestar la contraseña, leer, borrar, copiar o modificar mensajes del correo electrónico de otros usuarios. En esta cuenta sólo se deberán tratar asuntos relacionados con las tareas y funciones asignadas al Trabajador, en consecuencia, la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, se reservan el derecho de acceder en cualquier momento a estas cuentas sin que se viole el derecho a la privacidad del empleado que usa la cuenta como herramienta de trabajo.

e) No está permitido enviar información que incite a la discriminación, violencia, o que sea contraria a la Ley, las buenas costumbres, la ética o la moral.

f) No está permitido enviar mensajes publicitarios (incluyendo Spam) o comerciales en beneficio propio o de terceros, lo mismo que enviar mensajes a otros usuarios de manera anónima.

g) El usuario debe abstenerse de abrir correos de dudosa procedencia, con el fin, de controlar el ingreso de virus al sistema y seguir las indicaciones y recomendaciones que el Departamento de Tecnología socializa por diferentes medios.

h) La **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** no asume responsabilidad alguna por los contenidos emitidos a través del correo electrónico o por el uso ilegal y mal intencionado por parte de los usuarios.

i) Está prohibido utilizar los medios de comunicación electrónica de forma que puedan atentar contra otros individuos o interferir en sus actividades.

j) Se prohíbe el uso del internet para actividades personales o comerciales ajenas a la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, el manejo inadecuado de los recursos disponibles tales como: el espacio en disco, la memoria, las líneas telefónicas, terminales y canales de comunicación, los cuales se pueden ver afectados por su mala utilización en información que no es necesaria para el normal funcionamiento de la institución.

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

k) Toda comunicación oficial entre los Trabajadores al servicio de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** se deberá realizar a través del correo institucional con dominio, correo electrónico institucional, Microsoft teams como herramienta colaborativa oficial.

l) El Trabajador deberá revisar con frecuencia el buzón de su cuenta de correo, como también la plataforma teams, el no uso durante 4 meses será inhabilitado, se exceptúa los casos contemplados en el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo.

m) El Trabajador deberá mantener y ejecutar funciones de administración para eliminar aquellos mensajes que no requieran estar almacenados para mantener espacio disponible para enviar y recibir nuevos mensajes.

j) El Trabajador utilizará destinatarios precisos para evitar los mensajes en cadenas o series.

k) El uso del teléfono, fijo y celular deberá ser el apropiado para el desarrollo de las actividades laborales.

Los Trabajadores deberán utilizar el acceso a redes sociales y páginas de entretenimiento en los casos que su función lo indique y con la respectiva responsabilidad para garantizar la seguridad de la información.

**ARTICULO 87°—Cámaras de Seguridad:** La **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**. Podrá disponer de cámaras de vídeo y sonido en sus instalaciones para brindar seguridad a las personas y bienes de la institución.

Las grabaciones de audio y video podrán ser utilizadas como pruebas dentro de los procesos disciplinarios adelantados a los Trabajadores de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**.

**PARAGRAFO:** Además de lo anterior y teniendo en cuenta que La **CORPORACIÓN**

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

**UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** tiene dentro del Manual de Políticas y Procedimientos, desarrollado un acápite especial que rige y establece el respecto a los datos sensibles que almacena esta base de datos llamada e inscrita ante el ente regulador, la SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO SIC como **VIDEOVIGILANCIA**.

ARTICULO 88°—**Confidencialidad de la información:** Toda información almacenada en los equipos de cómputo asignado al Trabajador y no hecha explícitamente pública, será tratada como confidencial, y se harán todas las adecuaciones posibles por garantizar la privacidad de ésta. En el caso de los equipos instalados en oficinas, será responsabilidad del usuario a quien le fue asignado, el tomar las medidas necesarias para proteger su información.

En caso de pérdida de la información, se deberá informar de manera inmediata al encargado para realizar el reporte de la incidencia ante la SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO- SIC, indicando cuales fueron las bases de datos afectadas.

**La CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, se reserva el derecho de consultar la información almacenada en equipos propiedad de la institución cuando así lo juzguen conveniente.

La información administrativa y comercial y de administración operativa contenida en los equipos de la compañía es privada y confidencial, y sólo deberán tener acceso a ella los usuarios de la **CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, lo mismo que la Rectoría de la institución y/o las personas que sean autorizadas para estos efectos.

PARÁGRAFO 1°—Igualmente el **Empleador** se reserva el derecho de suspender o

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

eliminar el acceso a cualquier equipo computacional a cualquier usuario, sin previo aviso al mismo, si el hacerlo es necesario para mantener la disponibilidad, seguridad e integridad de las operaciones para los demás usuarios de los recursos o de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, o cuando se presuma alguna falta o violación a este reglamento u otros pertinentes que amerite este tipo de acciones para el proceso de investigación.

ARTICULO 89°—**Declaración de Exclusión de Responsabilidad:** El Trabajador se compromete a indemnizar y exonerar a la **CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** de cualquier reclamo o demanda, incluyendo honorarios razonables de los abogados, hecho por una tercera parte, derivados del contenido que el usuario presente, anuncie o transmita por medio del Servicio, su uso y conexión al mismo, su violación de los certificados de seguridad, o su violación de los derechos de terceros.

El Trabajador será el único responsable del perjuicio que pueda llegar a ocasionarle el no poder enviar ni recibir mensajes y archivos de correos electrónicos si el espacio asignado se le ha agotado.

ARTICULO 90°—**Sanciones:** El incumplimiento por parte del Trabajador a lo establecido en el presente acuerdo acarreará sanciones, tanto civiles como penales, además de las Institucionales, según sea el caso. Igualmente, el incumplimiento por parte del Trabajador de cualquiera de las estipulaciones aquí consagradas será considerado como Falta Grave constitutiva de terminación unilateral justificada del contrato de trabajo por parte del Empleador.

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

**CAPÍTULO XXIV.  
PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.**

ARTÍCULO 91- Que, según la relación laboral que el trabajador realiza o realizará a favor del responsable del tratamiento que en este caso LA CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA-CUC, este tendrá acceso a los recursos que tratan datos personales, y a información confidencial, marcada o no como tal. Según el artículo 4 literal h) de la Ley Estatutaria 1581 de 2012, de Protección de Datos Personales (LEPD), y demás normativa vigente en Colombia, todas las personas que intervengan en el tratamiento de datos personales sin naturaleza de públicos están obligadas a garantizar la reserva de la información, inclusive una vez finalizada su relación con alguna de las labores que comprende el tratamiento, pudiendo realizar suministro o comunicación de datos personales cuando corresponda al desarrollo de las actividades autorizadas en la referida ley y en los términos que la misma disponga.

El trabajador se compromete a cumplir con las normas y políticas determinadas por el responsable del tratamiento en este caso CAPITULO ÚNICO

- a) Que en virtud de la relación laboral que el trabajador realiza o realizará a favor del responsable del tratamiento que en este caso LA CORPORACION UNIVERSITARIA DE LA COSTA CUC, este tiene o tendrá acceso a los recursos que tratan datos de carácter personal, y a información o documentación confidencial, marcada o no como tal.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 literal h) de la Ley Estatutaria 1581 de 2012, de Protección de Datos Personales (en adelante, LEPD), y demás reglamentación en Colombia, todas las personas que intervengan en el tratamiento de datos personales que no tengan naturaleza de públicos están

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

obligadas a garantizar la reserva de la información, inclusive después de finalizada su relación con alguna de las labores que comprende el tratamiento, pudiendo solo realizar suministro o comunicación de datos personales cuando ello corresponda al desarrollo de las actividades autorizadas en la referida ley y en los términos que la misma disponga.

- b) El trabajador se obliga a acceder a la información del responsable del tratamiento **LA CORPORACION UNIVERSITARIA DE LA COSTA CUC** contenida tanto en los sistemas informáticos como en cualquier otro soporte o documento físico, electrónico, solo si tal acceso fuera necesario para la prestación de los servicios profesionales para lo que ha sido contratado, o si media autorización expresa específica para acceder a los datos que no sean propios de su función profesional los datos serán utilizados exclusivamente para los fines y funciones para los que fueron recibidos.
- c) El trabajador, se compromete a mantener en el más estricto secreto profesional toda la información confidencial que pueda llegar a su conocimiento como consecuencia del desempeño de sus funciones dentro del responsable del tratamiento, comprometiéndose el usuario a no divulgarla, publicarla, cederla, venderla, ni de otra forma, directa o indirecta, ponerla a disposición de terceros, ni total ni parcialmente, y a cumplir esta obligación incluso con sus propios familiares u otros miembros del responsable del tratamiento que no estén autorizados a acceder a dicha información, cualquiera que sea el soporte en el que se encuentre la misma.
- d) El cumplimiento de las obligaciones contenidas en este reglamento es de carácter indefinido y se mantendrán en vigor con posterioridad a la finalización por cualquier causa de la relación entre el usuario y el responsable del tratamiento. Por ello, el empleado garantiza que, tras terminar la relación, guardará el mismo secreto profesional respecto a la información confidencial y a los datos personales a los que tuvo acceso durante sus funciones, al menos

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

dos años después de su desvinculación.

- e) El trabajador será responsable frente al tratamiento y terceros de cualquier daño derivado por incumplimiento de los compromisos anteriores, pudiendo suponer el inicio de acciones legales y reclamar las indemnizaciones, sanciones y daños o perjuicios que el responsable del tratamiento atenderá por dicho incumplimiento.
- f) El trabajador se compromete a cumplir las funciones y obligaciones recogidas en el Manual de Políticas y Procedimientos y en el Manual Interno de Seguridad, que disponen de los usuarios.
- g) El trabajador autoriza datos biométricos y, en particular, de su imagen, para que las imágenes hechas en la UNIVERSIDAD, en fiestas internas, cumpleaños, actividades puntuales o fuera de la institución, como excursiones, cursos, capacitaciones o cualquier otra actividad externa, se incorporen a la base de datos responsabilidad del colegio y puedan utilizarse en sus publicaciones, además de ello se compromete a no crear grupos y publicar imágenes de alumnos o compañeros de trabajo por redes sociales creadas que no sean oficiales

## **CAPÍTULO XXIV**

### **MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, VIOLENCIA SEXUAL Y/O GÉNERO Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**

Entiéndase adaptada al R.I.T. vigente en la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** toda la normatividad aplicable dispuesta por la Ley 1010 de 2006 y en consecuencia toda conducta repetida e intencional tendiente a generar cualquier tipo de acoso laboral, violencia sexual y/o género, de acuerdo a Sentencia T-239 de 2018, Permitiendo establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo" (Art. 9). Disposición que ha sido complementada por el numeral 1.7. del artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008 del

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

Ministerio de la Protección Social que establece el deber de "conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso, violencia sexual y/o género ", resolución que fue ampliada por las resoluciones 652 de 2012 y 1356 de 2012 mediante las cuales existe la obligatoriedad de la conformación y funcionamiento de los Comité de Convivencia Laboral, en los términos de Ley y que antes de su vigencia tuviese una regulación diferente, se entenderá que luego de la aprobación del presente capítulo se continuará tramitando en los términos de la Ley.

ARTICULO 92°— **Definiciones:** Se entenderá por:

**Acoso Laboral:** toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un Trabajador, por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

**Acoso sexual:** De acuerdo con la Ley 2365 de 2024 se entiende por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinoso, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH.

**Acto discriminatorio:** Conducta, actitud o trato que pretende anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

personales”, y que da como resultado “la violación de sus derechos fundamentales”.  
(Sentencia T-125 97 Corte Constitucional)

**Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular, el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, con base principalmente en uno o más estereotipos o prejuicios sociales, por lo general ajenos a la voluntad del individuo, como el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, las condiciones social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la orientación sexual, la identidad de género, la identidad o la filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. La discriminación también puede incluir el acoso, definido como un curso de comentarios o acciones que son desagradables, o debería saberse razonablemente que no es bienvenido, para la persona hacia quien son dirigidos.

**Ruta de atención:** Conjunto de acciones articuladas para dar información, orientación y acompañamiento psicosocial a las víctimas de actos de discriminación, de acuerdo con sus características culturales, con miras a facilitar el acceso y a garantizar los derechos a la verdad, justicia y reparación.

**Constituyen conductas de acoso laboral:**

- a. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

- en presencia de los compañeros de trabajo;
- d. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
  - e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
  - f. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
  - g. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
  - h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
  - i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
  - j. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
  - k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
  - l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
  - m. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
  - n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

- o. En los demás casos no enumerados en este artículo, se valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral.

**Conductas que no constituyen acoso laboral:** (artículo 8° de la Ley 1010 de 2006): No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a. las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las fuerzas públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- b. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquico sobre sus subalternos.
- c. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- d. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales que subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- e. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Empresa o Institución cuando sean necesarias para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Empresa o la Institución.
- f. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa prevista en el Código Sustantivo de Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano de que trata el Artículo 96 de la Constitución.
- h. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los Artículos 56 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los Artículos 59 y 60 del mismo Código.

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

- i. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j. Las exigencias de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la Legislación Disciplinaria aplicable a los Servidores Públicos.

**PARÁGRAFO 1:** Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencias y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

**PARÁGRAFO 2:** Los trabajadores de la CUC que sean denunciados ante el Comité de Convivencia Laboral o Comité de Buen Trato, deberán cumplir con las etapas establecidas en los mencionados Comités, agotadas dichas etapas si los miembros consideran que existen evidencias de violencia basada en género o de acoso laboral, notificara al Departamento de Gestión Humana para que inicie el procedimiento disciplinario a la persona denunciada.

ARTICULO 93°—Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Universidad constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral Universitaria y el buen ambiente en la Universidad y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 94°—En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Universidad ha previsto los siguientes mecanismos:

- a) Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

- b) Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Universidad.
- c) Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

1. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;

2. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones Universitarias que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.

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

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

ARTICULO 95°—Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de Acoso Laboral, Violencia Sexual y/o Género, se establece el siguiente Protocolo Para El Tratamiento De Quejas Y Denuncias De Acoso Laboral, Violencia Sexual y/o Género. con el cual se pretende desarrollar las características de

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este protocolo.

a) La Universidad tendrá un Comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”. El cual se elegirá cada dos años.

1. Si la Institución tiene 10 o menos Trabajadores, el comité estará conformado por 2 miembros, (1) un representante de los Trabajadores y uno (1) de la Universidad.

2. Si la Institución tiene entre 11 y 50 Trabajadores, el comité estará conformado por (4) cuatro miembros, dos (2) representantes de los Trabajadores y dos (2) de la Universidad.

3. Si la Institución tiene entre 50 y 500 o más Trabajadores, el comité estará conformado por (6) seis miembros, tres (3) representantes de los Trabajadores y tres (3) de la Universidad.

La elección del mencionado comité se sujetará al siguiente procedimiento:

- La empresa designará directamente a sus representantes.
- La empresa informará a sus trabajadores la fecha y hora en la que los mismos podrán realizar la escogencia de sus representantes.
- Los trabajadores elegirán sus representantes a través de una votación secreta que represente la expresión libre, espontánea, y auténtica de todos.
- De dicha reunión se elaborará la respectiva acta, que deberá estar debidamente

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

fecha y numerada.

b) El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

1. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Universidad en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
2. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
3. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
4. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
5. Hacer las sugerencias necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, enfatizando aquellas actividades que promuevan eficazmente la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia en la vida laboral de la Universidad.
6. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
7. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

- c) Este comité se reunirá por lo menos una vez cada tres 3 meses o extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención, pudiendo ser convocado por cualquiera de sus integrantes, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad Universitaria para el mejoramiento de la vida laboral.
- d) Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
- e) Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la Universidad, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
- f) En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.
- g) Si el comité de Convivencia Laboral considera necesario adoptar un reglamento de funcionamiento lo podrá hacer y será aprobado por el Comité con la participación de Gestión Humana.

**PARÁGRAFO:** lo respectivo a la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, se regulará en el marco de la Resolución 652 de 2012, la Resolución 1356 de 2012 y el procedimiento establecido por la empresa.

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

ARTÍCULO 96. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un (1) presidente y un (1) secretario, quienes tendrán las siguientes funciones:

1. Funciones del presidente:

- a. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias, presidirlas y orientarlas.
- b. Tramitar ante la administración de la empresa las recomendaciones aprobadas en el comité.
- c. Gestionar ante la alta dirección de la Universidad los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

2. Funciones del Secretario:

- a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan construir acoso laboral, así como las pruebas que lo soportan.
- b) Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
- c) Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- d) Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas para establecer compromisos de convivencia.
- e) Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación del soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- f) Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

- g) Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
- h) Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- i) Elaborar informes trimestrales sobre la gestión de Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

En todos los casos de acoso laboral/discriminación, abordados por el Comité de Convivencia Laboral, se debe garantizar:

- Predicción de represalias.
- Atención integral y diferenciada.
- Celeridad e imparcialidad.
- Autonomía de la presunta víctima.
- No revictimización.
- Protección y garantía de los derechos de las personas.
- Establecimiento de medidas de atención inmediata.
- Confidencialidad.

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

El procedimiento preventivo interno consagrado en este capítulo no impide o afecta el

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

derecho de quien se considere víctima de acoso laboral, para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

**PARAGRAFO.** La Universidad de la Costa “CUC” cuenta con un Comité de Buenas Prácticas, para darle trámite o denuncias de violencia basada en género. Este protocolo contiene estrategias y acciones para la promoción y el fortalecimiento de la cultura de equidad de género a nivel institucional de forma tal que todos los miembros de la comunidad universitaria convivan de manera más armónica y humana, orientados por los principios de igualdad de oportunidades para todos, respeto, empatía, nula estigmatización y libre de toda discriminación por estereotipos de género y diversidad sexual, para ello, se acoge a los lineamientos del Convenio – C190 de la OIT y la Resolución 026 de 2023 del Ministerio de Trabajo.

**ARTÍCULO 97° - Derecho de las víctimas que han sufrido acoso sexual:** Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud. el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

**ARTÍCULO 98° Derechos de las personas investigadas.** Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

**ARTÍCULO 99°. Ámbito de aplicación.** Esta disposición aplica para todas las víctimas

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

de acoso sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral, dentro y fuera de las instalaciones de la Universidad de la Costa.

Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo.

b. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral.

c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades.

d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías.

e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

encomendada en cualquiera de sus modalidades, y cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

f. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral. En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la Ley 2365 de 2024.

**ARTÍCULO 100. Obligaciones de la Universidad de la Costa “CUC”.** La Universidad se compromete a prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual establece las siguientes obligaciones:

1. Crea una política interna de prevención, con fundamento en el objeto y principios de la Ley 2365 de 2024, la cual se incluye dentro del Reglamento Interno de Trabajo.
2. Garantiza los derechos de las víctimas, y cuenta con mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
3. Implementa las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
4. Informa a la víctima su facultad de acudir ante la fiscalía general de la Nación.
5. Remite de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad administrativa competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

6. Se abstiene de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.

7. Publica semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Así, estas quejas y sanciones se remitirán al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) en los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada. para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

**ARTÍCULO 101. Estabilidad laboral.** A Universidad en calidad de empleadora y contratante deberá tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.

La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso sexual que haya puesto los hechos en conocimiento del empleador o contratante en los términos descritos en los artículos 15 y 17 de la Ley 2365 de 2024, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición, queja o denuncia.

**ARTÍCULO 102. Mecanismos de queja.** Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante la Universidad de la Costa “CUC” a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

La Universidad en cumplimiento del párrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, deberá tramitar las quejas sobre acoso sexual en el contexto laboral y adoptar las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima de conformidad con la Ley 2365 de 2024 en el ámbito de sus competencias.

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

**Parágrafo.** En ningún caso el trámite de la queja ante la Universidad será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal.

**ARTÍCULO 103. Medidas preventivas y correctivas del acoso.** Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, La Universidad de la Costa “CUC” implementará una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del; ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

## **CAPÍTULO XXV CONTRATO DE APRENDIZAJE**

ARTICULO 104°—Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una Universidad patrocinadora proporción e los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la Universidad, por cualquier tiempo determinado no superior a dos años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

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

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la Universidad un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual 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, o lo fijado en la Ley.

El apoyo de 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 arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

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

Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la ARL que cubre la Universidad. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la Universidad patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi calificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la Universidad y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

**ARTICULO 105°—Edad Mínima para el Contrato de Aprendizaje:** El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de 14 años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el código sustantivo del trabajo.

**ARTICULO 106°—Formalidades del Contrato de Aprendizaje:** El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información: Razón social de la Organización como la institución patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía; 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 cédula de ciudadanía; Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz; Estudios, o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz; Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato; Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica; Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase; Monto del apoyo de sostenimiento mensual en

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

moneda colombiana; La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica; Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz; Causales de terminación de la relación de aprendizaje; Fecha de suscripción del contrato y Firmas de las partes.

PARÁGRAFO 1°. Los apoyos de sostenimiento mensual de que trata esta ley podrán regularse mediante convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

ARTICULO 107°—**Regulación de la Cuota de Aprendices:** La determinación de cuota mínima de aprendices en los términos de la Ley, será por la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA del domicilio principal de **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, en razón de un aprendiz por cada 20 Trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las instituciones que tengan entre quince (15) y veinte (20) Trabajadores tendrán un aprendiz

ARTICULO 108°—**Selección de aprendices.** La Universidad obligada a la vinculación de aprendices, será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de este contrato de aprendizaje, así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semicalificada, así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. La Universidad podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semi calificada, técnica o tecnológica.

Parágrafo. Las Universidad no podrán contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

ARTICULO 109°— **Reconocimiento para la formación profesional impartida directamente por la Universidad.** La Universidad si desea impartir directamente la

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

formación educativa a sus aprendices requerirá de autorización del SENA para dictar los respectivos cursos, para lo cual deberán cumplir las siguientes condiciones:

- a) Ofrecer un contenido de formación lectiva y práctica acorde con las necesidades de la formación profesional integral y del mercado de trabajo.
- b) Disponer de Gestión Humana calificados en las áreas en que ejecuten los programas de formación profesional integral.
- c) Garantizar, directamente o a través de convenios con terceros, los recursos técnicos, pedagógicos y administrativos que garanticen su adecuada implementación.

PARÁGRAFO 1º—La Universidad al recibir autorización por parte del SENA para impartir la formación educativa, solicitará el reembolso económico del costo de la formación, cuyo monto será definido por el SENA tomando en consideración los costos equivalentes en que incurre el SENA en cursos de formación similares. En ningún caso el monto reembolsable al año por la Universidad podrá superar el 50% del valor de los aportes parafiscales efectuados al SENA.

ARTICULO 110º— El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi-calificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y Trabajadores aprendices del SENA.

PARÁGRAFO 1º— Según el acuerdo 15 de 2003 del Sena, el contrato de aprendizaje se puede suspender por las siguientes situaciones:

1. Licencia de maternidad
2. Incapacidades debidamente certificadas.

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

3. Caso fortuito o fuerza mayor de conformidad con las definiciones contenidas en el Código Civil.
4. Vacaciones por parte del empleador, siempre y cuando el aprendiz se encuentre desarrollando la etapa práctica.

Dentro de las causales para suspender el contrato de aprendizaje, quizás las más importantes son la licencia de maternidad y la incapacidad.

En efecto, la licencia de maternidad es una causal para suspender el contrato de aprendizaje por el tiempo que dure esta licencia, entendida esta según lo establecido por el código sustantivo de trabajo.

## CAPÍTULO XXVI

### TELETRABAJO

Artículo 110 °—. **Objeto y ámbito de aplicación** El presente apartado tiene como objeto la regulación de la modalidad del teletrabajo en UNIVERSIDAD DE LA COSTA “CUC”. Este reglamento hace parte de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con todos los teletrabajadores, salvo

estipulaciones en contrario, que, sin embargo, solo pueden ser favorables al teletrabajador.

**Artículo 111 °— Definiciones** Según la normatividad colombiana vigente con respecto al teletrabajo, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

**Teletrabajo.** Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC -para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

**Teletrabajador.** Es la persona que el marco de la relación laboral dependiente utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad, laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

**Artículo 112 °— Objetivos** Todo programa de teletrabajo en LA UNIVERSIDAD DE LA COSTA “CUC” se guiará por los siguientes objetivos:

- o Conciliar la vida personal y familiar de los trabajadores a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
- o Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo.
- o Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
- o Disminuir el absentismo laboral.
- o Mejorar los procesos laborales teniendo en cuenta el equilibrio vida trabajo, así como aportar a la flexibilidad de tiempo.
- o Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas con cargas familiares, problemas de movilidad, en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

**Teletrabajador.** Es la persona que el marco de la relación laboral dependiente utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad,

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

**Artículo 113 °— Condiciones de acceso al programa de teletrabajo** Los empleados de LA UNIVERSIDAD DE LA COSTA “CUC” podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumplen con las siguientes disposiciones:

1. Debe ser colaborador de la Universidad, contratado a término indefinido o fijo.
2. Debe haber cumplido el periodo de prueba, según la modalidad de contrato, para los cargos que sean ofertados en modalidad de teletrabajo este requisito no aplica.
3. Diligenciar el formato de solicitud de ingreso al programa.
4. Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados conjuntamente con el jefe inmediato.
5. Debe tener el visto bueno del jefe inmediato.
6. Debe cumplir lo establecido por la Ley 1221 de 16 de julio de 2008 y el Decreto 884 de 2012 y el Decreto 1227 de 2022 Nivel Nacional.
7. Debe cumplir con las condiciones para desarrollar el teletrabajo y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.
8. Debe autorizar la visita domiciliaria.
9. Debe acatar las recomendaciones dadas en la visita domiciliaria.
10. Debe cumplir con los procesos de acompañamiento para el desempeño de sus responsabilidades como teletrabajador.
11. Conocimiento y apertura a las TICS.
12. Entorno psicosocial que permita el desarrollo del teletrabajo.

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

13. Lugar de residencia con adecuada infraestructura de telecomunicaciones y espacio físico para teletrabajar.

Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente capítulo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

**Artículo 114** °— Órgano de coordinación y evaluación del programa de teletrabajo.

Con el fin de evaluar continuamente y realizar acciones de mejora que permitan la adopción de buenas prácticas en esta modalidad laboral no presencial, se creará un equipo de coordinador, formado por personas que mantengan relaciones fluidas con los responsables directos de todas las áreas de la Universidad de la Costa “CUC”, que gestionen, entre otros, aspectos como la evaluación y autorización de ingreso de empleados a dicha modalidad, así como los relacionados con las comunicaciones, las relaciones laborales, las tecnologías de la información y la comunicación, o la prevención de riesgos laborales.

A continuación, se mencionan los miembros que conformarán el equipo coordinador, quienes podrán variar en función de las circunstancias:

- El Rector/ Representante legal y/o a quien este designe.
- El Vicerrector Administrativo y Académico y/o a quien este designe.
- El director de Gestión Humana.
- El director de Bienestar Laboral y/o Encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- El director de Tecnología
- Un representante de los Teletrabajadores

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

**Artículo 115.** Una vez formado este equipo coordinador definirán el reglamento del equipo donde constará su alcance, la periodicidad de las reuniones, los mecanismos de selección y conducto regular para atender a las situaciones propias de esta modalidad y los demás temas pertinentes para ser dirimidos por tal órgano de control.

**Artículo 116 -Contrato o vinculación de teletrabajo** Quien aspire a desempeñar un cargo en LA UNIVERSIDAD DE LA COSTA “CUC” como teletrabajador deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social; para los trabajadores particulares aplican las condiciones establecidas en el Artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012 y Decreto 1227 de 2022 Nivel Nacional.

El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo deberá indicar de manera especial:

- o Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo, y si es posible, de espacio.
- o Los días y horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar desconocer la jornada máxima legal.
- o Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
- o Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

**Parágrafo:** Si se contrata por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir realizar sus actividades en las instalaciones del empleador, a que las partes de común acuerdo no cambien lo inicialmente pactado y, en caso, dejaría de ser teletrabajador.

Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

opta por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

**Artículo 117 °— Igualdad de trato** Los trabajadores y teletrabajadores de LA UNIVERSIDAD DE LA COSTA “CUC” tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

- o El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
- o La protección de la discriminación en el empleo.
- o La protección de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales), según la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o las disposiciones que regulan los regímenes especiales.
- o La remuneración.
- o La protección por regímenes legales de seguridad social.
- o El acceso a la formación.
- o La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
- o Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.
- o Participar en todas las actividades y programas o capacitaciones organizadas por Bienestar Universitario.
- o En los casos en que medie entre el trabajador y la organización un acuerdo de teletrabajo, es decir, que previamente el teletrabajador haya sido contratado, pero no bajo esta modalidad y que de forma voluntaria se acogió a ella, aplica la reversabilidad del teletrabajo.

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

**Artículo 118°— Equipos y programas informáticos** Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

- Un computador personal con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas, suministrado por la Universidad de la Costa “CUC”.
- Una conexión de banda ancha con una velocidad adecuada y suficiente para las tareas que se lleven a cabo.
- Una cuenta de correo electrónico.
- El resto de las condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo; y/o todas las herramientas de comunicación y trabajo tecnológico que tenga implementada la Universidad de la Costa.

**PARAGRAFO PRIMERO:** Las partes podrán acordar que el trabajador (ra) ponga a disposición del empleador sus propios equipos y herramientas de trabajo, caso en el cual el teletrabajador se obliga a mantener en buenas condiciones funcionales para atender los requerimientos propios del servicio.

El empleador no podrá solicitar de manera sobrevinientes equipos diferentes a los acordados.

**PARAGRAFO SEGUNDO.** Si por causas imputables al empleador o a las empresas de servicios públicos domiciliados, se interrumpe la posibilidad de adelantar el trabajo, el teletrabajador, deberá reportar este hecho a su empleador y no podrá ser objeto de sanciones.

**PARAGRAFO TERCERO.** El empleador y el trabajador de mutuo acuerdo podrán fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de internet, telefonía fija, móvil y energía. Para la efectiva implementación del TELETRABAJO en la CUC, el trabajador podrá

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

asumir en su totalidad el costo de los servicios de internet y energía si así se acordará entre las partes.

**PARAGRAFO CUARTO.** Desarrollo del Teletrabajo Suplementario a través de modelos híbridos. De común acuerdo las partes, podrán determinar que el teletrabajo suplementario se desarrolle a través de modelos híbridos de trabajo, esto es, que se labore de manera alternada, dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo en el centro de trabajo, para lo cual, de mutuo acuerdo, determinarán los días de presencialidad y teletrabajo, que podrán ser fijos o variables con el fin de satisfacer necesidades del empleador.

**Artículo 119º**— A continuación, se listan los compromisos de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la Universidad de la Costa “CUC”:

#### **POR PARTE DE LA EMPLEADORA**

- La Universidad de la Costa “CUC” brindará las herramientas específicas (hardware /software cualquiera otra que sea específicamente necesaria para el desarrollo la misión y la visión) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De igual forma, el teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas, así como las instrucciones por escrito que reciban de su jefe inmediato.
- Evaluar por cumplimiento de objetivos y de manera integral los resultados del teletrabajador.

#### **POR PARTE DEL TELETRABAJADOR**

- El teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa escrita del empleador, o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Universidad de la Costa “CUC” o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

- De igual forma, el teletrabajador no podrá compartir los usuarios o contraseñas personales de la Universidad de la Costa “CUC” que le hayan sido entregados con ocasión del teletrabajo contratado.
- El teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la Universidad de la Costa “CUC” lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.
- Someterse a la evaluación por cumplimiento de objetivos y de manera integral en los períodos que señala este reglamento.

**Artículo 120 °— Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral** Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA-.

Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, serán afiliados por parte la Universidad de la Costa “CUC” al sistema de seguridad social, salud, pensiones y riesgos laborales, de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

**Artículo 121 °— Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos laborales**  
Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo incorporar

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

las disposiciones planteadas en el **PROTOCOLO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA TELETRABAJADORES.**

Del Empleador:

- Realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, incorporando las condiciones establecidas en el Artículo 3° del Decreto 884 de 2012.
- Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
- Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la Universidad de la Costa “CUC” en el marco de la Jornada Laboral.
- Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.
- Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST-, definidas en la normatividad vigente, de conformidad con el Parágrafo 2°, Artículo 26, Ley 1562 de 2012.
- Suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la Universidad de la Costa “CUC” en materia de salud y seguridad en el teletrabajo.
- Verificar que las condiciones locativas e higiénicas del lugar en que se va a desarrollar el teletrabajo cumplan con las condiciones mínimas establecidas por la ley.

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

- Del Teletrabajador:
- Diligenciar el formato de Autor reporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el empleador implementará los correctivos necesarios, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la Universidad de la Costa “CUC” y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la Administradora de Riesgos Laborales.
- Referente al teletrabajo, las obligaciones del teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), son las definidas por la normatividad vigente de conformidad con el Artículo 27 de la Ley 1562 de 2012.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.
- Participar en la prevención de los riesgos laborales a través del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Reportar los accidentes de trabajo según la legislación vigente.
- Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
- Cumplir con las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

**Artículo 122 °— Obligaciones y responsabilidades especiales de la Universidad de la Costa “CUC” Son responsabilidades de LA UNIVERSIDAD DE LA COSTA “CUC”:**

- La seguridad del teletrabajador conforme a la legislación vigente.
- El suministro a los teletrabajadores de equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los teletrabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- Incluir al teletrabajador dentro del Sistema Gestión de Seguridad y salud en el trabajo

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

y permitirle la participación en las actividades del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la Universidad de la Costa “CUC” en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- Definir la unidad de causación del salario (hora, día, mes, obra). (MinTIC, 2019).

## **CAPÍTULO XXVII PUBLICACIONES**

ARTICULO 123°—Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento por parte del Consejo Directivo, el empleador debe publicarlo 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 (CST, art. 120). La Universidad socializará y publicará el Reglamento de Trabajo a través de medios idóneos y en la misma fecha informará a los trabajadores, mediante circular interna, el contenido del mismo, fecha desde la cual entrará en aplicación, dando en todo caso cumplimiento a la Ley 1429 de 2010 sobre el particular.

## **CAPÍTULO XXVIII VIGENCIA**

ARTICULO 124°—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). (ARTÍCULO 17, Ley 1429 de 2010)

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

**CAPÍTULO XXIX  
DISPOSICIONES FINALES**

ARTICULO 125°—Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la Universidad.

**CAPÍTULO XXX  
CLÁUSULAS INEFICACES**

ARTICULO 126°—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).

FECHA: Julio de 2024 DIRECCIÓN:

Calle58N°55-66

CIUDAD: Barranquilla

---

REPRESENTANTE LEGAL

---

**ADRIANA VERA BARBOSA**  
DIRECTORA DE GESTIÓN HUMANA

	<b>CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.</b>	<b>VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022</b>
	<b>ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO</b>	<b>TRD: 200-240-09</b>

**Artículo segundo:** Notificar la modificación del Reglamento Interno de trabajo al Vicerrector Administrativo y a la directora de Gestión Humana.

**Artículo Tercero:** El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su aprobación.

Dado en Barranquilla, a los treinta y un (31 ) días del mes de agosto del dos mil veinticuatro (2024).

**COMUNÍQUESE PUBLIQUESE Y CUMPLASE**

Como constancia de lo anterior firman su Presidente y Secretario,



**MARIO MAURY ARDILA**

**Presidente**



**FEDERICO BORNACELLI VARGAS**

**Secretario General**