



CONSEJO SUPERIOR
REUNIÓN EXTRAORDINARIA

ACUERDO No. 037
Octubre 15 de 2021

NIT
805.001.
162-1
Bogotá,
D.C.
Colombi
a

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

REGLAMENTO DE INTERNO DE TRABAJO

CORPORACIÓN TECNOLÓGICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
Sapienza CTES

Reforma Estatutaria – Resolución N° 001406 del 22 de enero de 2021

Presidente Consejo Superior
Rector
Vicerrectora Administrativa
Secretaría General

Wilson Giovanni Rodríguez
John Henry Castillo Pulido
María Angélica Sánchez
Ana Lucy Beltrán Bejarano

Nit: 805001162-1
Cra. 14a #71-21, Bogotá Colombia, código postal: 111211,
sapienza.edu.co

NIT: 805.001.162-1 | Cra. 14a #71-29, Bogotá | (+57) 601-265-0657 |
www.sapienza.edu.co

IES Vigilada Ministerio de Educación Nacional

CONSEJO SUPERIOR REUNIÓN EXTRAORDINARIA

ACUERDO No. 037

Octubre 15 de 2021

«Por el cual se actualiza y aprueba el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Tecnológica de Educación Superior Sapienza — CTES, con la nueva imagen corporativa, denominación y domicilio, de acuerdo con la Reforma Estatutaria N.º 001406 del 22 de enero de 2021»

CONSIDERANDO

Que, en reunión extraordinaria del Consejo Superior del día viernes 15 de octubre de 2021, en Bogotá D.C., según Acta N.º 006, se presentó a consideración la actualización y aprobación del Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Tecnológica de Educación Superior Sapienza — CTES, con la nueva imagen corporativa, denominación y domicilio, de acuerdo con la Reforma Estatutaria N.º 001406 del 22 de enero de 2021.

Que el Consejo Superior actúa en uso de sus atribuciones legales y reglamentarias, y en especial las conferidas por la Ley 30 de 1992, la Ley 749 de 2002, la Ley 1188 de 2008, el Decreto 1075 de 2015, el Decreto 1072 de 2015 y las demás normas del Código Sustantivo del Trabajo aplicables.

Que el Reglamento Interno de Trabajo es instrumento indispensable para la organización y el buen funcionamiento de la Institución, y debe reflejar el marco normativo laboral colombiano vigente y los valores institucionales de Sapienza — CTES.

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO. Actualizar y aprobar el Reglamento Interno de Trabajo y autorizar su promulgación, estudio y aplicación por toda la comunidad educativa y trabajadores de la Corporación Tecnológica de Educación Superior Sapienza — CTES.

ARTÍCULO SEGUNDO. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones anteriores que le sean contrarias.

Dado en Bogotá D.C., el viernes 15 de octubre de 2021.
COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Presidente del Consejo Superior	Secretaria General
Wilson Giovanni Rodríguez R.	Ana Lucy Beltrán B.

CAPÍTULO I

DISPOSICIÓN GENERAL

ART. 1.— El presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Corporación Tecnológica de Educación Superior Sapienza — CTES, domiciliada en Bogotá D.C., Carrera 14A #71-29, somete tanto a la Institución como a todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, solo pueden ser favorables al trabajador (CST, art. 107).

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ART. 2.— Quien aspire a desempeñar un cargo en Sapienza — CTES debe hacer la solicitud por escrito y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso.
- b) Autorización escrita del inspector del trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de 18 años.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado, en el que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad, y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.

PAR.— El empleador podrá exigir documentos adicionales que considere necesarios para admitir o no al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no pueden incluir documentos, certificados o datos expresamente prohibidos por las normas jurídicas: está prohibida la exigencia de datos sobre el estado civil, número de hijos, religión o partido político (L. 13/72, art. 1.º); la prueba de gravedad para mujeres, salvo que se trate de actividades de alto riesgo (C.N., art. 43; Convenio N.º 111 OIT); el examen de VIH (D. 559/91); y la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ART. 3.— Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios a la empresa, a cambio de que esta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido (L. 188/59, art. 1.º).

ART. 4.— Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de 14 años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes, en los términos y con las restricciones del Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 188 de 1959.

ART. 5.— El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y contener, cuando menos: nombre del empleador; nombre, apellidos, edad y datos del aprendiz; oficio objeto del aprendizaje, programa y duración del contrato; obligaciones de las partes; salario del aprendiz y escala de aumento; condiciones del trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudio; cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento; y firmas de los contratantes.

ART. 6.— En lo referente a la contratación de aprendices y su proporción, la Institución se ceñirá a lo prescrito en la normativa vigente del Servicio Nacional de Aprendizaje — SENA.

ART. 7.— El salario inicial de los aprendices no podrá ser inferior al 50% del salario mínimo legal mensual vigente durante la etapa lectiva, ni inferior al 75% durante la etapa productiva, de conformidad con la Ley 789 de 2002 y sus normas reglamentarias.

ART. 8.— El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres (3) años de enseñanza y trabajo alternados en períodos sucesivos e iguales.

ART. 9.— El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica. Los primeros tres meses se presumen como período de prueba, durante el cual se apreciarán las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales, y la conveniencia de continuar el aprendizaje.

PERÍODO DE PRUEBA

ART. 10.— La Institución, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar las aptitudes del trabajador y las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ART. 11.— El período de prueba debe ser estipulado por escrito; en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, núm. 1.º).

ART. 12.— El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos 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, sin exceder dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (CST, art. 80).

ART. 13.— Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso. Si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del empleador con consentimiento expreso o tácito, los servicios prestados desde el inicio de dicho período se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

CAPÍTULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ART. 14.— Son meros trabajadores accidentales o transitorios los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un (1) mes, y de índole distinta a las actividades normales de la Institución. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6.º).

CAPÍTULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ART. 15.— Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan:

- DÍAS LABORABLES: lunes, martes, miércoles, jueves, viernes y sábado.
- HORA DE ENTRADA — Turno 1: 7:00 a.m. / Turno 2: 8:00 a.m.
- HORA DE SALIDA — Turno 1: 8:00 p.m. / Turno 2: 7:00 p.m.
- PERÍODOS DE DESCANSO — Turno 1: 11:00 a.m. a 4:00 p.m. / Turno 2: 12:00 m. a 3:00 p.m.

PAR. 1.º.— Cuando la Institución tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L. 50/90, art. 21).

PAR. 2.º.— JORNADA ESPECIAL. El empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitan operar a la Institución sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado (L. 50/90, art. 20, lit. c).

PAR. 3.º.— REDUCCIÓN GRADUAL DE LA JORNADA. De conformidad con la Ley 2101 de 2021, la jornada máxima legal de trabajo se reducirá gradualmente de cuarenta y ocho (48) a cuarenta y dos (42) horas semanales, según el calendario establecido en dicha ley. La Institución implementará esta reducción de conformidad con los plazos legales vigentes.

CAPÍTULO V

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ART. 16.— Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. (CST, art. 160).

ART. 17.— Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, art. 159).

ART. 18.— El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por este (D. 13/76, art. 1.º). En ningún caso las horas extras, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

ART. 19.— Tasas y liquidación de recargos:

- 1) El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de 36 horas semanales prevista en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.
- 2) El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- 3) El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- 4) Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, sin acumularse con algún otro (L. 50/90, art. 24).

PAR.— La Institución podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto en la normativa laboral colombiana vigente.

ART. 20.— La Institución no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido en el artículo anterior. Cuando la jornada se amplíe por acuerdo a diez (10) horas diarias, no podrán laborarse horas extras en el mismo día.

PAR.— DESCANSO EN EL DÍA SÁBADO. Pueden repartirse las horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ART. 21.— Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana vigente, conforme a la Ley 51 de 1983 y la Ley 995 de 2005.

- 1) Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los días de fiesta de carácter civil o religioso reconocidos legalmente en Colombia.
- 2) Los festivos que no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente, conforme a la Ley 51 de 1983. Cuando caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.
- 3) Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en días festivos se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido.

PAR. 1.º.— Cuando la jornada de trabajo convenida no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, núm. 5.º).

PAR. 2.º.— AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas como mínimo, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disfrutar del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, art. 185).

ART. 22.— El descanso en los días domingos y los demás días de que trata el artículo anterior tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas (L. 50/90, art. 25).

ART. 23.— Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983 la Institución suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado, salvo que hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación (CST, art. 178).

VACACIONES REMUNERADAS

ART. 24.— Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1.º).

ART. 25.— La época de vacaciones debe ser señalada por la Institución a más tardar dentro del año siguiente, y deben concederse oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio. El empleador debe dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones (CST, art. 187).

ART. 26.— Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ART. 27.— Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio del Trabajo puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales. Cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año no inferior a seis (6) meses, tomando como base el último salario devengado (CST, art. 189).

ART. 28.— En todo caso, el trabajador gozará anualmente de por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los

días restantes hasta por dos (2) años; y hasta por cuatro (4) años para trabajadores técnicos, especializados o de confianza (CST, art. 190).

ART. 29.— Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutarlas. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado en el año inmediatamente anterior (CST, art. 192).

ART. 30.— La Institución llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5.º).

PAR.— 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 (L. 50/90, art. 3.º, par.).

PERMISOS

ART. 31.— La Institución concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales y para asistir al entierro de compañeros, siempre que se avise con la debida oportunidad. La concesión de estos permisos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, el aviso puede ser anterior o posterior al hecho, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el permiso se concederá hasta al diez por ciento (10%) de los trabajadores.
- En los demás casos, el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico, el tiempo empleado en estos permisos podrá descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Institución (CST, art. 57, núm. 6.º).

CAPÍTULO VII

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

ART. 32.— Formas y libertad de estipulación:

- 1) El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades —por unidad de tiempo, por obra, a destajo o por tarea—, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
- 2) Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, valdrá la estipulación escrita de un salario integral que además de retribuir

el trabajo ordinario compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios, excepto las vacaciones. El salario integral no podrá ser inferior al monto de diez (10) SMLMV más el factor prestacional, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía (L. 50/90, art. 18).

ART. 33.— Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ART. 34.— Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después del cese (CST, art. 138, núm. 1.º). El pago se realizará el último día de cada mes y corresponderá a treinta (30) días de salario, o proporcional al tiempo trabajado.

ART. 35.— El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito. 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. 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 causaron o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, art. 134).

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ART. 36.— Es obligación de la Institución 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, e higiene y seguridad industrial, de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo — SG-SST, establecido por el Decreto 1072 de 2015 y la Ley 1562 de 2012, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ART. 37.— Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán a través de la Entidad Promotora de Salud — EPS a la que se encuentren afiliados y de la Administradora de Riesgos Laborales — ARL que corresponda, mediante la IPS asignada. En caso de no afiliación, los servicios estarán a cargo de la Institución, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ART. 38.— Todo trabajador, dentro del mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al jefe inmediato, quien gestionará la atención médica correspondiente para determinar si puede continuar o no en el trabajo y, en su caso, establecer la incapacidad y el tratamiento a que deba someterse. Si el trabajador no diere aviso dentro del término indicado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad de hacerlo.

ART. 39.— Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la Institución. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los

exámenes, instrucciones o tratamientos indicados perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ART. 40.— Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades competentes en general, y en particular a las que ordene la Institución para prevención de enfermedades laborales y de los riesgos en el manejo de los elementos de trabajo.

PAR.— El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptados en forma general o específica y comunicados por escrito, faculta a la Institución para la terminación del vínculo laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91; L. 1562/12).

ART. 41.— En caso de accidente de trabajo, el jefe de la dependencia respectiva ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios y llamará al médico si fuere necesario. El accidente deberá reportarse ante la ARL y la EPS en los términos establecidos en la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015.

ART. 42.— En caso de accidente no mortal, aun el más leve, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe del área o al encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo para que se procuren los primeros auxilios, se prevea la asistencia médica y se dé cumplimiento a lo previsto en la legislación vigente sobre riesgos laborales.

ART. 43.— La Institución llevará estadísticas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales conforme a lo establecido en la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y las demás normas que con tal fin expida el Ministerio del Trabajo.

ART. 44.— Tanto la Institución como los trabajadores se someterán a las disposiciones del SG-SST, al Decreto 1072 de 2015, a la Ley 1562 de 2012, a la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio del Trabajo y a las demás normas vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ART. 45.— Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores jerárquicos.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo y a todos los miembros de la comunidad institucional.
- c) Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Institución.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir y acatar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo.
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio donde debe desempeñar sus labores; queda prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

PAR.— Los directivos o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni darle dádivas (CST, art. 126, par.).

CAPÍTULO X

ORDEN JERÁRQUICO

ART. 46.— El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Institución es el siguiente:

Nivel General:

Consejo Superior — Rectoría — Secretaría General — Vicerrectoría

Nivel Administrativo:

Consejo Superior — Rectoría — Vicerrectoría — Direcciones de Departamento — Oficinas de Apoyo

Nivel Académico:

Consejo Superior — Consejo Académico — Rectoría — Vicerrectoría Académica — Decanaturas — Direcciones de Programa — Dirección de Educación Virtual y Programas Extendidos

PAR.— De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Institución: el Rector, el Vicerrector, el Director de Talento Humano o quienes hagan sus veces en las diferentes sedes.

CAPÍTULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ART. 47.— Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Asimismo, queda prohibido emplearlos en trabajos subterráneos y en las actividades relacionadas con minería, construcción pesada y transporte de carga, conforme a lo establecido en el D. 995/68.

ART. 48.— Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física, conforme al Código de la Infancia y la Adolescencia (L. 1098/06) y a las resoluciones que expida el Ministerio del Trabajo:

- 1) Trabajos con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- 2) Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- 3) Trabajos subterráneos de minería de toda índole.
- 4) Trabajos donde el menor esté expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- 5) Trabajos con sustancias radiactivas, rayos X o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
- 6) Labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- 7) Trabajo en basureros o actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- 8) Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- 9) Trabajos en pintura industrial con productos de plomo.
- 10) Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad.
- 11) Trabajos en altos hornos, fundición de metales, laminación y forja.
- 12) Trabajos que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- 13) Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

PAR.— Los trabajadores menores de 18 años y mayores de 14 que cursen estudios técnicos en el SENA o en instituciones autorizadas podrán ser empleados en las operaciones que, a juicio del Ministerio del Trabajo, puedan desempeñarse sin grave riesgo para su salud o integridad física, mediante adecuado entrenamiento y medidas de seguridad. Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de 16 y menores de 18 años podrán ser autorizados para trabajar hasta las 8:00 p.m., siempre que no se afecte su asistencia escolar ni su salud física o moral (L. 1098/06, arts. 35 y ss.).

CAPÍTULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA INSTITUCIÓN Y LOS TRABAJADORES

ART. 49.— Son obligaciones especiales de la Institución como empleadora:

- 1) Poner a disposición de los trabajadores los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- 2) Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales que garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- 3) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad.
- 4) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- 5) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
- 6) Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo de permisos de este reglamento.

- 7) Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado.
- 8) Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso si para prestar su servicio debió cambiar de residencia, salvo que la terminación del contrato se origine por culpa o voluntad del trabajador.
- 9) Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
- 10) Conceder a las trabajadoras en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 11) Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados por maternidad o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto.
- 12) Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento.
- 13) Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- 14) Garantizar un ambiente de trabajo libre de acoso laboral y sexual, conforme a la Ley 1010 de 2006 y las demás normas concordantes.
- 15) Garantizar el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y conceder licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.

ART. 50.— Son obligaciones especiales del trabajador:

- 1) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Institución o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
- 2) No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, informaciones de naturaleza reservada cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Institución.
- 3) Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- 4) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- 5) Comunicar oportunamente a la Institución las observaciones que estime conducentes a evitarle daño y perjuicios.
- 6) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen a las personas o las cosas de la Institución.
- 7) Observar las medidas preventivas de higiene y seguridad prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo, y observar con suma diligencia las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
- 8) Registrar en las oficinas de la Institución su domicilio y dirección, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).

ART. 51.— Se prohíbe a la Institución:

- 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 estos para cada caso y sin

mandamiento judicial, con excepción de los casos autorizados por el Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes.

- 2) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes establecidos por la empresa.
- 3) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo que se refiera a las condiciones de este.
- 4) Limitar o presionar en cualquier forma el ejercicio de los derechos de asociación de los trabajadores.
- 5) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles el ejercicio del derecho al sufragio.
- 6) Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- 7) Hacer o permitir rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- 8) Adoptar el sistema de lista negra o cualquier modalidad para impedir que exservidores se ocupen en otras empresas.
- 9) Cerrar intempestivamente la empresa sin cumplir las obligaciones laborales vigentes.
- 10) Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones, desde la fecha de presentación y durante los términos legales 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).
- 12) Tolerar o permitir actos constitutivos de acoso laboral o sexual en los términos de la Ley 1010 de 2006.

ART. 52.— Se prohíbe a los trabajadores:

- 1) Sustraer de las instalaciones institucionales los útiles de trabajo, materias primas o productos elaborados sin permiso de la Institución.
- 2) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
- 3) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- 4) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Institución, excepto en los casos de huelga.
- 5) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores o promover suspensiones intempestivas e incitar a su declaración o mantenimiento.
- 6) Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- 7) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato.
- 8) Usar los útiles o herramientas suministrados por la Institución en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).
- 9) Incurrir en conductas constitutivas de acoso laboral o sexual en los términos de la Ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ART. 53.— La Institución no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

ART. 54.— Se establecen las siguientes clases de faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias:

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Institución, implica: por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez, suspensión en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra; y por cuarta vez, suspensión por tres (3) días.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no causa perjuicio de consideración, implica: por primera vez, suspensión hasta por tres (3) días; y por segunda vez, suspensión hasta por ocho (8) días.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración, implica: por primera vez, suspensión hasta por ocho (8) días; y por segunda vez, suspensión hasta por dos (2) meses. La violación leve de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica: por primera vez, suspensión hasta por ocho (8) días; y por segunda vez, suspensión hasta por dos (2) meses.
- d) Las multas solo pueden imponerse por retardos o faltas al trabajo sin excusa suficiente y no pueden exceder de la quinta parte del salario de un día. El valor de las multas se destinará exclusivamente a premios o reconocimientos para los trabajadores que cumplan más puntual y eficientemente sus obligaciones.

ART. 55.— Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta de treinta (30) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Violación grave de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- e) Las conductas tipificadas como acoso laboral en la Ley 1010 de 2006.

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS

ART. 56.— Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Institución deberá oír al trabajador inculpado directamente y, si este es sindicalizado, deberá estar asistido por dos (2) representantes

de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de imponer o no la sanción definitiva (CST, art. 115).

ART. 57.— No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior (CST, art. 115).

CAPÍTULO XIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ART. 58.— Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la Institución el cargo de Vicerrector o Director de Talento Humano o quienes hagan sus veces, quienes deberán oír y decidir en justicia y equidad.

ART. 59.— Para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PAR.— En la Corporación Tecnológica de Educación Superior Sapienza — CTES no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, salvo las que en el futuro se establezcan mediante acuerdo escrito con los trabajadores.

CAPÍTULO XV

TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA

ART. 60.— De conformidad con la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012 y la normativa aplicable del Ministerio del Trabajo, la Institución podrá implementar modalidades de teletrabajo para aquellos cargos cuya naturaleza lo permita. El teletrabajador gozará de los mismos derechos y garantías laborales que los trabajadores presenciales.

ART. 61.— La modalidad de trabajo en casa, de carácter excepcional y temporal, podrá ser habilitada por la Institución en los casos autorizados por la legislación colombiana. En ningún caso el trabajo en casa implicará modificación de las condiciones del contrato de trabajo ni renuncia a derechos laborales.

PAR.— La Institución adoptará, mediante resolución rectoral, los protocolos, herramientas y mecanismos de supervisión para el teletrabajo y el trabajo en casa, garantizando el cumplimiento de las jornadas, la seguridad y salud en el trabajo y la protección de datos personales del trabajador (L. 1581/12).

CAPÍTULO XVI

PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

ART. 62.— En cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y sus normas reglamentarias, la Institución adopta una política de cero tolerancia frente al acoso laboral, el acoso sexual y toda forma de violencia o discriminación en el entorno de trabajo.

ART. 63.— La Institución contará con un Comité de Convivencia Laboral, conforme a las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo, con competencia para recibir y tramitar las quejas de acoso laboral presentadas por cualquier miembro de la comunidad institucional, proponer fórmulas de solución y acuerdo, hacer seguimiento a los compromisos adquiridos, y remitir a las autoridades competentes los casos que constituyan presuntos delitos.

PAR.— Las quejas podrán presentarse ante la Rectoría, la Vicerrectoría o el Comité de Convivencia, de forma escrita y bajo reserva de identidad cuando el quejoso así lo solicite. La Institución garantizará que no habrá represalias contra quien denuncie de buena fe.

CAPÍTULO XVII

PUBLICACIONES

ART. 64.— Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, la Institución 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).

CAPÍTULO XVIII

VIGENCIA

ART. 65.— El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior (CST, art. 121).

CAPÍTULO XIX

DISPOSICIONES FINALES

ART. 66.— Desde la fecha en que entre en vigencia este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento anterior que hubiere tenido la Institución.

CAPÍTULO XX

CLÁUSULAS INEFICACES

ART. 67.— 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).

Dado en Bogotá D.C., el viernes 15 de octubre de 2021.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Presidente del Consejo Superior	Secretaria General
Wilson Giovanni Rodríguez R.	Ana Lucy Beltrán B.

