



CONSEJO DIRECTIVO
ACUERDO No.001
Abril 21 de 2017

Por medio del cual se establece el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencias Empresariales, Educación y Salud – **CORSALUD**.

El Consejo Directivo de la Corporación Universitaria de Ciencias Empresariales, Educación y Salud – CORSALUD, en uso de sus facultades legales y estatutarias y en especial las conferidas por los literales a y b del artículo 32 del Estatuto General y teniendo en cuenta el concepto de Rectoría y

CONSIDERANDO

1. Que la Educación Superior es un servicio público que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, lo que obliga a reclutar y seleccionar el Talento Humano idóneo, articulados con las necesidades de los procesos y perfiles de los cargos, que permitan lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales y del Sistema Integrado de Gestión.
2. Que la Corporación Universitaria CORSALUD, requiere una reglamentación Interna de Trabajo actualizada acorde con la legislación laboral vigente, donde se establezcan el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse la Corporación Universitaria y sus trabajadores en la prestación del servicio y acogiéndose al efecto jurídico.
3. Que corresponde al Consejo Directivo expedir el mencionado Reglamento.

ACUERDA

ARTÍCULO 1. Adóptese el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencias Empresariales, Educación y Salud – CORSALUD, el cual estará integrado por los capítulos y artículos siguientes:

CAPITULO I GENERALIDADES

DEFINICION REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO: Texto original del Código Sustantivo del Trabajo Título IV capítulo I artículo 104 ***“Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio”***

ARTICULO 2. El presente documento contiene el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIAS EMPRESARIALES, EDUCACIÓN Y SALUD - “CORSALUD”**, Institución de educación superior, privada, sin ánimo de lucro y cuyo carácter académico es el de Institución universitaria, con personería Jurídica reconocida mediante Resolución 3514 de 1993 y que mediante Resolución 3597 del 30 de Junio de 2006, expedida por el Ministerio de Educación Nacional, le fue ratificada reforma estatutaria conducente al cambio de carácter académico de Institución Técnica Profesional de Educación a Institución Universitaria. Nit **800.248.926-2**, con domicilio en la Carrera 53 No 59-70 y Carrera 54 No.54-43 de la ciudad de Barranquilla, a sus disposiciones quedan sometidos todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte del contrato individual de trabajo, celebrado o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

Los trabajadores en cumplimiento de las funciones sustantivas en docencia, investigación, extensión y asesorías u otra calidad que se contraten en la institución se registrarán por las normas especiales que para ellos se expidan, sin perjuicio de la aplicación del presente reglamento en lo que corresponda, en ausencia del régimen especial o como norma supletoria o complementaria.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION

ARTÍCULO 3. Para la admisión de trabajadores, en la Institución se realizarán varias fases tales como reclutar y seleccionar el Talento Humano idóneo, sin perjuicio de otras fases que se pudieren adoptar acorde con las necesidades de los procesos y perfiles de cargo establecidos, que permita lograr el cumplimiento de los objetivos del Sistema Integrado de Gestión. El reclutamiento y la selección u otras fases deberán llevarse a cabo conforme a los procedimientos vigentes en la institución y de acuerdo con los formatos y protocolos debidamente codificados conforme al sistema de calidad, tanto en

normas ISO, como en otras normas propias de la calidad educativa que para el efecto expida el Ministerio de Educación Nacional y el Consejo Nacional de Acreditación.

Para el cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo anterior, en CORSALUD, se procederá de acuerdo con los siguientes pasos:

1. Reclutamiento del personal y preselección de candidatos.
2. Evaluación de los aspirantes a los diferentes cargos con pruebas técnicas.
3. Selección de personas evaluadas.
4. Solicitud de la documentación requerida para contratación.

Toda persona que aspire a ser parte de la institución en calidad de trabajador deberá observar el procedimiento de admisión que corresponda, presentando las pruebas de idoneidad si fuere llamado a ellas y aportar todos los documentos que acrediten su identidad, su formación y la experiencia para el desempeño del cargo y cuando fuere requerido realizarse los exámenes médicos ocupacionales de ingreso. La persona que habiendo superado el proceso de reclutamiento y selección, sea llamada oficialmente por la institución para ocupar un cargo mediante un contrato laboral, deberá aportar acreditando en medio físico, virtual y en los protocolos que se le indiquen, la siguiente documentación y requisitos:

DOCUMENTACIÓN Y REQUISITOS PARA TRABAJADORES (Contrato laboral)

1. Formato único de hoja de vida Institucional FR-127, diligenciada con foto.
2. Dos (2) Copias cedula de ciudadanía ampliada al 150%.
3. Acta de grado de los diferentes títulos referenciados en su hoja de vida o en su defecto como mínimo el título especialmente requerido para el desempeño del cargo o función.
4. Certificados de estudio que soporten la información diligenciada en la hoja de vida o como mínimo los que se requieren para el desempeño del cargo conforme al perfil.
5. Certificados laborales que den cuenta de la experiencia diligenciada en la hoja de vida o como mínimo de aquella necesaria para el desarrollo del cargo.
6. Practicarse el examen médico ocupacional de ingreso que le oriente la institución.
7. Los docentes además de lo anterior deben cumplir con lo estipulado en el capítulo IV De la Selección del Régimen Docente.

PARÁGRAFO 1. Cuando el aspirante sea menor de edad deberá acreditar autorización escrita del inspector del trabajo, en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia, gozarán de las protecciones laborales consagrados en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en este código. Los menores de dieciocho (18) años no pueden trabajar durante la noche, excepto que el trabajo no sea peligroso para su salud o moralidad. La Institución a través de la Dirección de Talento Humano, llevará un registro de inscripción de todas las personas menores de dieciocho (18) años empleadas por él, en el que se indicará la fecha de nacimiento de las mismas.

PARAGRAFO 2: CORSALUD podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto:

Así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca de la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1°. Ley 13 de 1972); 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 de Trabajo), el examen de VIH/SIDA (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995). Así mismo se reserva el derecho de hacer la investigación que considere necesaria sobre los datos suministrados por el aspirante, respetando para ello las normas establecidas en la ley 1266 de 2008, la Ley 1581 de 2012 y de más normas que las adicionen modifiquen y/o reglamenten, en relación con la protección de datos personales.

PARÁGRAFO 3. Para toda forma de contratación de personal a la que se acuda para desempeñar un cargo o función, la institución adelantará siempre con la intervención de la Dirección de Talento Humano o quien haga sus veces, los procesos de reclutamiento y selección de acuerdo con las necesidades y razones de conveniencia y oportunidad previamente definidas y autorizadas por la Rectoría y/o Presidencia. Ningún empleado de la institución tiene facultad para reclutar, seleccionar y suscribir contratos laborales y/o civiles en nombre

de CORSALUD, salvo aquellos que mediante resolución motivada, expedida por el Representante Legal sean autorizados.

El empleado que actúe en contravía de lo aquí dispuesto incurrirá en falta grave y en las sanciones y responsabilidad que a las faltas graves le correspondan conforme a lo que se indique en este reglamento.

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 4. CORSALUD una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de CORSALUD, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Art. 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 5. 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 (Art. 77, numeral Primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 6. 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 contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato artículo séptimo Ley 50 de 1990 y Artículo 78 C.S.T.

ARTÍCULO 7. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso y sin indemnización alguna por el resto del tiempo pactado, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio de CORSALUD, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

CAPITULO III

APRENDIZAJE, TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 8. APRENDIZAJE: En CORSALUD se entiende por aprendizaje las siguientes modalidades: El contrato de aprendizaje y el convenio de prácticas. Estas modalidades se regirán bajo el siguiente alcance:

1. EL CONTRATO DE APRENDIZAJE: Se entiende por contrato de aprendizaje una forma especial de contratación dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica o practica en una entidad autorizada, a cambio de que la Institución como Institución patrocinadora le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa en actividad u oficio que le permita desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo y/o funcional de las actividades objeto de la Institución y que por ello reciba el apoyo de sostenimiento mensual definido en las leyes y con las consecuencias en ellas determinadas. La institución se regirá para todos los efectos del contrato de aprendizaje Decreto 1072 de 2015 Cap.3, el C.S.T y de la S.S. y las demás normas que las adicionen o modifiquen.

2- EL CONVENIO DE PRACTICAS: Se entiende por convenio de prácticas el acuerdo de voluntades entre dos partes para el desarrollo de la práctica profesional de índole académica, de un estudiante o egresado no titulado perteneciente a una de ellas y que tenga pendiente el periodo de prácticas. El convenio de prácticas no le otorga al practicante los derechos reconocidos para el contrato de aprendizaje. No obstante, la institución podrá decidir voluntariamente reconocer algunos emolumentos económicos en favor del practicante, los cuales quedarán pactados o adicionados en el convenio según normatividad vigente. El practicante bajo esta modalidad de aprendizaje no tendrá relación laboral alguna con la institución.

ARTICULO 9. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS: Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere y puede ser también a labores distintas de las actividades normales del empleador (Art. 6 CST).

CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 10. La jornada de trabajo establecida en CORSALUD, será por regla general de 48 horas semanales, distribuidas de lunes a sábado bajo jornada laboral flexible y se cumplirá como se describe a continuación:

De lunes a sábado, de acuerdo con la siguiente distribución:

1. PERSONAL ADMINISTRATIVO, PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES.

LUNES A VIERNES

MAÑANA	ALMUERZO	TARDE
8:00 A.M. a 12:00 M.	12 M a 2:00 P.M	2:00 P.M. a 6:00 P.M

SABADOS

MAÑANA
8:00 A.M. a 12:00 M.

2. PERSONAL: SALA DE COMPUTOS, BIBLIOTECA Y CONSULTORIO MEDICO: POR TURNOS ROTATIVOS.

BIBLIOTECA: Se establecen 3 turnos para la atención en jornada continua.

PRIMER TURNO

MAÑANA	ALMUERZO	TARDE
7:00 A.M. a 12:00 M.	12 M a 1:00 P.M	2:00 P.M. a 4:00 P.M

SEGUNDO TURNO

MAÑANA	ALMUERZO	TARDE
8:00 A.M. a 1:00 M.	1:00 P. M a 2:00 P.M	2:00 P.M. a 5:00 P.M

TERCER TURNO

TARDE
3:00 P.M. a 9:30 P M.

SABADO

JORNADA CONTINUA
8:00 A.M. a 6:00 P M.

Con el fin de dar cobertura en su totalidad a la jornada estudiantil, diurna y nocturna, ofreciendo servicios de jornada continua, por ello los turnos se programaran sin exceder las 8 horas diarias laborales legales y las 48 semanales.

3. PERSONAL DOCENTE

POR HORA CATEDRA: Las horas correspondientes en su contrato según las materias asignadas.

POR MEDIO TIEMPO: Tendrá un cumplimiento de 20 horas semanales de acuerdo a la programación del horario del respectivo programa.

POR TIEMPO COMPLETO: Tendrá un cumplimiento de 40 horas semanales de acuerdo a la programación del horario del respectivo programa.

La institución con el fin de ofrecer un buen servicio y un normal desarrollo en sus actividades, exige cumplimiento del horario pactado, otorga 10 minutos en cada jornada hasta dos (2) veces durante la vigencia del contrato; pasados estos minutos puede considerarse retraso en su jornada laboral y se tomaría en cuenta para la escala de faltas y sanciones.

PARÁGRAFO: SI CORSALUD POR UNA LABOR EXTRA LLEGARE A LABORAR EL DIA DOMINGO y/o FESTIVO SERIA DE LA SIGUIENTE FORMA.

Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

PARAGRAFO 1: Estos horarios podrán ser modificados en cualquier momento por la propia Institución, respetando la jornada laboral ordinaria legal y las modificaciones que así se introduzcan se darán a conocer a los trabajadores de la Institución por medio de comunicación escrita, correos electrónicos institucionales o avisos en las carteleras.

Las horas de trabajo durante cada jornada, cuando esta lo amerite, serán distribuidas al menos en dos (2) secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

PARÁGRAFO 2: Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo, los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, los que ejerzan actividades discontinuas o intermitentes, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique remuneración extra.

PARAGRAFO 3: Cuando CORSALUD tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta de CORSALUD, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO 4: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Art. 51 Ley 789/02) Modificó el inciso primero del literal C) incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

a) CORSALUD y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a CORSALUD 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 ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) horas a la semana.

b) La Institución y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice 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 hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la Jornada ordinaria de 6 a.m., a 10 p.m. (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002)

- c) El límite máximo de horas de trabajo previsto en el horario anterior, podrá ser elevado por orden de CORSALUD sin permiso del Ministerio de Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse o en la dotación de CORSALUD; pero únicamente en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.
- d) **TRABAJADORES DE MANEJO Y CONFIANZA:** No habrá limitaciones en la jornada de trabajo para los trabajadores que ejerzan actividades discontinúas o intermitentes o para aquellos que ejerzan labores de simple vigilancia, ni para aquellos que desempeñen cargos de Dirección, de confianza o de manejo. Estas personas deberán laborar el tiempo que sea necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones. El tiempo que laboren en exceso no constituirá en consecuencia, trabajo suplementario o de horas extras, ni implicará remuneración extra. Todo contrato laboral que haya suscrito o suscriba CORSALUD con trabajadores de confianza y manejo hará constar en su texto el alcance de que trata este literal pero en todo caso se entenderá que todo cargo de Dirección es de confianza y manejo y así lo entenderá el trabajador que lo desempeñe por el hecho de haber recibido y confirmado que conoce el reglamento interno de trabajo.

CAPITULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 11. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789/02 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 12. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

ARTÍCULO 13. No reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, ni en días de descanso o dominical o festivo, sino cuando expresamente lo exijan de

los trabajadores a Presidencia o Rectoría, o por las personas en quienes se haya delegado tal facultad, siempre mediante autorización escrita de quien corresponda, en los casos que lo autoriza la Ley. En estos casos el trabajo suplementario se remunerará con los recargos que señala la Ley, el trabajador que autorice trabajo suplementario o de horas extras, contraviniendo lo que ordena el presente artículo compromete su responsabilidad y será falta grave.

ARTÍCULO 14. Tasas y liquidación de recargos (Art. 168 CST):

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 diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 161 literal c) de esta ley.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.

ARTICULO 15. CORSALUD no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 13 de este Reglamento

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

CAPITULO VI
DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE
OBLIGATORIOS, TRABAJO DOMINICAL,
VACACIONES Y PERMISOS

ARTICULO 16. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo los trabajadores de CORSALUD tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso:

1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Cristo y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

PARAGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

1. 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.
2. Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. 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 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

PARAGRAFO 3. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, CORSALUD debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

ARTICULO 17. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 16 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 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 18. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, CORSALUD 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 prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

ARTICULO 19. CORSALUD estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo o que si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de CORSALUD o sus representantes. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

ARTICULO 20. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el Artículo anterior. Para 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, el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTICULO 21. El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el Artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo.

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, el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTICULO 22. El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal que laboró el día de descanso, o por turnos.
2. Desde el mediodía a las trece (1 p.m.) del domingo o día de descanso obligatorio hasta el medio día o las trece horas (1 p.m.) del día siguiente del descanso.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 23. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 24. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

ARTICULO 25. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 26. COMPENSACIÓN DE VACACIONES: Se prohíbe compensar completamente las vacaciones en dinero, empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. (Artículo 189 CST, modificado por la Ley 1429 de 2010); cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente por fracción de año (Artículo 27 Ley 789 del 2002). En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

ARTICULO 27. ACUMULACION: En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

4. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en los términos del presente artículo. (CST. Art. 190), Decreto 1072 de 2015 Art.2.2.1.2.2.2.

ARTICULO 28. VACACIONES COLECTIVAS: Corsalud, Puede determinar para todos o parte de sus trabajadores o de una dependencia, una época común para dar vacaciones simultáneas, y si así lo hiciere, los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gozan son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir el año de servicio.

ARTICULO 29. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario 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 concedan.

ARTICULO 30. CORSALUD 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 las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

PARAGRAFO. 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 (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

P E R M I S O S

ARTICULO 31. La Institución concederá a sus trabajadores los permisos necesarios en los siguientes casos: ejercicio del derecho del sufragio; desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; la grave calamidad doméstica debidamente comprobada; concurrencia al servicio médico correspondiente, licencia de paternidad (Ley 755 de 2002), licencia

Maternidad (Ley 1822 del 4 de enero de 2017), licencia por luto (ley 1280 de enero 2009) desempeño de funciones sindicales inherentes a la organización a que pertenezcan, asistencia al entierro de sus compañeros de trabajo, siempre y cuando se dé oportuno aviso a la Institución y a sus representantes y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el normal funcionamiento de la Institución.

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 permita las circunstancias.

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

PARAGRAFO. Las solicitudes para permisos o licencias se realizarán con 48 horas de anticipación con el visto bueno del jefe inmediato, estos serán autorizados por la Rectoría. Para los permisos mayores de 72 horas serán autorizados directamente por la Presidencia de la Institución.

CAPITULO VII SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTICULO 32. Formas y libertad de estipulación

1. CORSALUD siempre se respetará el salario mínimo legal o el fijado entre las partes o los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales, no existirá trabajador con salario inferior al SMLV, excepto aquellos docentes que por el número de horas cátedras asignadas al mes no alcancen el SMLV; pero en estos casos particulares el IBC para cotización al Sistema General de la Seguridad Social se realizará por el SMLV, dado por el artículo 5 de la ley 797 de 2003, reglamentado por el decreto 510 de 2003 en su artículo 3.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, 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, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor Prestacional correspondiente a CORSALUD que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor Prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

PARAGRAFO: El salario podrá convenirse todo en dinero, o parte en dinero y parte en especie. Constituye salario en especie toda aquella parte de que reciba el trabajador como contraprestación ordinaria y permanente del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que CORSALUD suministre al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el Artículo 15 de la Ley 50 de 1990. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. No obstante cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

ARTICULO 33. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (Art. 133, C.S.T.).

ARTICULO 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 que éste cese y será pago mensual para todo los trabajadores (Art. 138, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 35. CORSALUD pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los trabajadores tanto docentes como administrativos será mes vencido, el primer día del mes siguiente, se les depositará en sus respectivas cuentas de nómina en la entidad bancaria que designe la Institución .
2. 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.).

CAPITULO VIII SERVICIO MEDICO, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES

CAPITULO UNICO. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

ARTICULO 36. Es obligación de CORSALUD velar por la Seguridad y Salud en el Trabajo de su personal a cargo. Igualmente garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes de conformidad al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

La institución se compromete a dar cumplimiento a los requisitos legales y normatividad legal vigente en materia de Riesgos laborales derivada de su actividad económica, orientado a prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como a promover la salud integral del trabajador a través de los subprogramas reglamentados por el Decreto 1072 de 2015 título IV Cap. 6 Riesgos Laborales.

- A- Subprograma de Medicina Preventiva
- B- Subprograma de Medicina del Trabajo
- C- Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial

ARTICULO 37. Los servicios médicos que requieran los trabajadores serán prestados por la E.P.S., A.R.L., a través de las IPS a la cual se encuentren afiliados.

ARTICULO 38. Todo trabajador que se sienta enfermo, deberá informarlo oportunamente al empleador, su representante, su jefe inmediato o a quien haga sus veces y hará lo conducente para que sea examinado por la E.P.S a fin de que se certifique si puede o no continuar en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que deba someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 39. Los trabajadores están obligados a presentar los certificados de incapacidad expedidos por la E.P.S., A.R.L., ante el respectivo superior inmediato, a más tardar al día siguiente de su fecha de expedición.

ARTICULO 40. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que lo haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene CORSALUD en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 41. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el ante la E.P.S. y la A.R.L.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en CORSALUD, deberá ser informado por CORSALUD a la entidad administradora de riesgos Laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad. (Artículo 2.2.4.1.7. Decreto 1072)

ARTICULO 42. CORSALUD y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

ARTÍCULO 43. SOLICITUD DE EXAMENES: Cuando CORSALUD lo considere necesario los trabajadores deberán someterse a los siguientes exámenes médicos ocupacionales: Examen médico de ingreso, Examen de control periódico, en las fechas que para el efecto señale la institución y de estricto cumplimiento y Examen de Egreso.

PARÁGRAFO. Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH/SIDA, tampoco se puede exigir la radiografía Pulmonar, y la práctica de la prueba de embarazo.

ARTÍCULO 44. AVISO A LA INSTITUCIÓN SOBRE LA ENFERMEDAD: Todo trabajador que se sienta enfermo, deberá informarlo oportunamente al empleador, su representante, su jefe inmediato o a quien haga sus veces y hará lo conducente para que sea examinado por la E.P.S a fin de que se certifique si puede o no continuar en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que deba someterse. Si aquél no diere el aviso oportuno o no se sometiere a la visita o examen previsto, su falta al trabajo se tendrá como injustificada, para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y practicarse el examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 45. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene CORSALUD para la prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de los elementos de labor, especialmente para evitar accidentes de trabajo; con este fin, se ilustrará debidamente al personal sobre el correcto manejo de los elementos, herramientas y las maquinarias asignadas a cada trabajador. Es obligatorio para el personal que lo requiera, el uso de los elementos de protección y seguridad que CORSALUD le suministra.

PARÁGRAFO. 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 la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de

CORSALUD, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa (D.1295/94, Capítulo VI Decreto 1072 2015).

ARTÍCULO 46. PRIMEROS AUXILIOS: En caso de accidente de trabajo, el jefe inmediato del trabajador ordenará la prestación de los primeros auxilios adecuados, la llamada al médico del centro médico de la institución, tomará las medidas que se impongan y se consideren convenientes para reducir al mínimo las consecuencias del mismo y comunicará el mismo en los términos establecidos en el decreto (Artículo 2.2.4.1.7. Decreto 1072) ante la EPS y la ARL. CORSALUD está obligada a tener los protocolos necesarios para las atenciones de urgencia en caso de accidente o ataque súbito de enfermedad, de acuerdo con la reglamentación que dicte la División de la Dirección General de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 47. En cumplimiento de lo señalado en la ley, el trabajador deberá estar afiliado al Sistema de Seguridad Social en Salud a través de la Entidad Promotora de Salud que él elija, siempre y cuando dicha entidad preste sus servicios en su lugar de trabajo. En todo caso, el trabajador estará obligado afiliarse a una Entidad Promotora de Salud que tenga cobertura en el lugar donde este preste sus servicios.

ARTÍCULO 48. REGISTRO DE LOS ACCIDENTES LABORALES: CORSALUD y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales de conformidad con el reglamento que se expida. Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en CORSALUD, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 49. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD: En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo tanto CORSALUD como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y seguridad social compilada en el Decreto 1072 Título 4 Cap.6 y las demás normas concordantes que con tal fin se establezcan.

ARTICULO 50. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto CORSALUD como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, Decreto 1072 Título 4 Cap.6, expedida por el Ministerio de trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, compilado en el Decreto 1072 de 2015 Título IV Cap.6 del Sistema General de Riesgos laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO IX ESTRUCTURA INTERNA Y REGIMEN DISCIPLINARIO

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 51. Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio para el cual fue contratado, las cuales suponen la realización del trabajo ciñéndose a las normas o procedimientos técnicos del oficio respectivo y al cumplimiento de todas las indicaciones o instrucciones que se le hubieren impartido. Además, los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía e inteligencia con los superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las respectivas labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de CORSALUD.
5. Conservar excelente presentación personal acorde a su entorno laboral.
6. Ejecutar los trabajos que le sean confiados con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
7. Hacer las observaciones, reclamos o solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
8. Ser veraz en todo caso.
9. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con la intención de encaminar y perfeccionar sus esfuerzos en provecho propio y CORSALUD en general.

10. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que indique el respectivo jefe para el manejo de las máquinas, herramientas o instrumentos de trabajo y evitar en esta forma accidentes en el desempeño de sus funciones.
11. Ser leal a los superiores inmediatos o los representantes de CORSALUD
12. Guardar respeto a terceros y a las personas que tengan alguna vinculación con CORSALUD
13. Comunicar a los superiores ideas e iniciativas que tiendan a mejorar la eficiencia en el trabajo a CORSALUD.
14. Atender las indicaciones relacionadas con el servicio que CORSALUD solicite por medio de carteles o circulares, anuncios, correos electrónicos e instrucciones, procedimientos, entre otros.
15. Velar por la debida conservación y custodia de los bienes de CORSALUD, avisando oportunamente cuando estén expuestos al deterioro por indebida preservación, falta o indebido almacenamiento. Así mismo, avisar a los representantes de CORSALUD en caso de deterioro de las herramientas, máquinas, instrumentos y demás útiles para evitar los accidentes de trabajo.
16. Utilizar los elementos de protección personal.
17. Confidencialidad en el manejo de la información
18. Cumplimiento de los protocolos de conservación y archivo de documentos electrónicos.
19. Concurrir a las reuniones presenciales que se establezcan por el empleador.
20. Permitir la inspección del sitio de trabajo para efectos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y de cumplir con los reglamentos y prescripciones relacionados con su oficio.
21. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por CORSALUD y el COPASST.
22. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
23. Al terminar el contrato laboral, entregar el inventario que le fue asignado para el desarrollo de sus funciones, claves de acceso a los diferentes programas y correo electrónico institucional, llaves e informe final de gestión.

PARÁGRAFO. Es viable que el empleador, según los requerimientos de las labores desplegadas por la Institución, establezca en este capítulo deberes adicionales o diferentes de los enumerados en el presente reglamento. En todo caso, tales prescripciones no pueden afectar el "honor, la dignidad y los

derechos mínimos del trabajador", al tenor del artículo 1, ordinal b) de la Ley 50/90.

ARTÍCULO 52. En armonía con lo dispuesto en el párrafo del artículo anterior, el empleado por virtud del contrato laboral que tiene suscrito con CORSALUD, reconoce y acepta que en él recae una obligación de reparar o resarcir los perjuicios que le cause a su empleador por una acción dolosa o gravemente culposa de su parte, con ocasión o en razón del contrato de trabajo, del ejercicio de sus funciones o del desempeño del cargo. Esta reparación podrá realizarla el trabajador por vía administrativa o extrajudicial o en virtud de un mecanismo alternativo de solución de conflictos, sin perjuicio de que CORSALUD pueda acudir a la Rama Jurisdiccional para obtener la reparación de los perjuicios.

Son fuentes principales de la responsabilidad de los empleados de **CORSALUD** en armonía con lo dispuesto en el Art. 1494 de Código Civil las siguientes:

1. La ley en el amplio sentido de la palabra (Constitución Política, Código Sustantivo del Trabajo, Código Civil, Código Penal, entre otros).
2. El contrato de trabajo.
3. Los estatutos propios de la Institución o grupo de trabajo, como:
 - a. El reglamento Interno de trabajo (Art. 104 y ss. del C.S.T.).
 - b. El reglamento de higiene y seguridad industrial.
 - c. Estatuto General.
 - d. Estatuto Docente.
 - c. Reglamento Estudiantil
4. Reglamentos Internos de Comités y Grupos de Investigación o de Trabajo
5. La costumbre.
6. Y demás normas que sean aplicables.

CAPITULO X ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 53. El orden Jerárquico está dado de acuerdo a la estructura orgánica administrativa y los cargos existentes en CORSALUD, son los siguientes: SALA GENERAL, PRESIDENCIA, VICEPRESIDENCIA, CONSEJO DIRECTIVO, RECTORIA, SECRETARIA GENERAL, DIRECCION DE PLANEACION, VICERRECTORIA ACADEMICA, DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA, DECANOS, DIRECTORES DE DEPARTAMENTO (ADMINISTRATIVO Y ACADEMICO), COORDINADORES, DOCENTES Y PERSONAL DE APOYO LOGISTICO.

Tendrá la siguiente estructura de cargos por niveles:

1. **DIRECTIVO:** Estará conformado por los siguientes cargos: Presidencia, Vice Presidencia, Rector, Secretaria General, Vicerrector académico, Decanos y Directores de Programas, Director de Talento Humano, Director de Admisiones, Director CEEP, Director CITEC, Director de Bienestar Universitario, Director de Planeación, Director de Biblioteca, Director de Sistemas, Director Unidad Contable y Financiera.
2. **JEFE DE MANTENIMIENTO.**
3. **TESORERO.**
4. **COORDINACIÓN:** Conformado por los siguientes cargos: Coordinador Programa de Radiología, Coordinador de Calidad, Coordinador de Deportes, Coordinador de Egresados, Coordinador de Desarrollo Humano y Coordinador de CITEC.
5. **ASISTENTES:** Conformado por los siguientes cargos: Asistente de Sistemas, Asistente de SST, Asistente de Admisiones y Vicepresidencia, Asistente de Presidencia y Rectoría,
6. **SECRETARIAS:** Conformado por los siguientes cargos: Secretarias de Admisiones, Secretaria de Bienestar Universitario, Secretaria Administrativa.
7. **AUXILIARES:** Conformado por los siguientes cargos: Auxiliar de Biblioteca, Auxiliar de enfermería, Auxiliar de archivo y Auxiliar de Servicios Generales.
8. **CONSERJE.**
9. **MENSAJERO.**
10. **ESTUDIANTES EN PRÁCTICA:** El cual estará compuesto por los siguientes: Aprendiz SENA y Practicante en Convenio.

PARÁGRAFO 1. El nivel **DOCENTE**, se reglamentará en el respectivo Estatuto Docente el cual se entenderá incorporado al presente instrumento.

ARTÍCULO 54. CARGOS QUE EJERCEN AUTORIDAD: Para efectos de autoridad y orden en **CORSALUD**, la jerarquía será ejercida por quien desempeñe un cargo Directivo. Las jerarquías máximas de **CORSALUD** a las cuales están subordinados todos los trabajadores son:

1. Presidente
2. Vicepresidente
3. Rector (a)

PARÁGRAFO 1. La Representación Legal de **CORSALUD** está a cargo del Presidente.

PARAGRAFO 2: Los cargos que tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de CORSALUD, **Presidente, Vicepresidente y Rectoría.**

CAPITULO XI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 55. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

ARTICULO 56. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.

11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARAGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo

Para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

CAPITULO XII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA CORSALUD Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 57. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DE CORSALUD (Art. 57 CST):

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en

estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren; y

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

10. Adicionado por la Ley 1280 de 2009, así: Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) 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.

ARTICULO 58. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR (art.58 CST):

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de

Naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

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

5. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.

7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades del ramo; y

8. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

9. Ejecutar con la debida diligencia el trabajo que le haya sido encomendado, dando el mayor y mejor rendimiento posible.

10. Dar cumplimiento al contrato de trabajo de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y demás condiciones acordadas y asistir puntualmente al trabajo según el horario fijado por CORSALUD .

11. Recibir y tratar con la mayor cortesía, atención e interés a toda persona que llegue a las dependencias de CORSALUD en solicitud de algún servicio que preste la institución.

11. .Apoyar con su participación la puesta en marcha y el desarrollo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, que adopte CORSALUD, asistiendo a los cursos, seminarios, capacitaciones, brigadas de salud, prevención y demás actividades que permitan obtener los objetivos de bienestar pretendidos en este Sistema.

13. Rendir los informes verbales y escritos que se le soliciten, asistir a las reuniones, comités y juntas previstas por las directivas de la Institución o por sus representantes

14. Registrar en la oficina de Talento Humano, los cambios que ocurran en su dirección, teléfono, estado civil, nombre del cónyuge, compañero(a) permanente, hijos, edades y en general toda aquella información que CORSALUD necesite mantener actualizada.

15. Utilizar de manera adecuada el uniforme suministrado por CORSALUD, de acuerdo a las instrucciones que para el efecto imparta la Dirección de Talento Humano.

16. Portar el carnet institucional.

17. Cumplir con las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, reglamentos, instrucciones y normas de CORSALUD.

18. Avisar en todo caso, salvo en los eventos de fuerza mayor o caso fortuito, su inasistencia o retardo a comparecer a su sitio de trabajo, procurando que este sea concomitante con la causa de inasistencia o retardo.

ARTÍCULO 59. PROHIBICIÓN GENERAL: Ningún trabajador de CORSALUD que tenga suscrito un contrato laboral que implique un desempeño de tiempo completo podrá desempeñar simultáneamente con la misma institución o con otra, pública o privada, otra contratación también de tiempo completo, presencial en el mismo horario pactado con la Institución. No obstante lo aquí dispuesto y en casos excepcionales la Rectoría y/o Presidencia podrá avalar o autorizar que el empleado de tiempo completo suscriba otros tipos de contratación, siempre que su objeto no riña con su cargo o función institucional, con la confidencialidad a la que pudiere estar obligado, ni con su jornada laboral. El empleado que contravenga lo aquí dispuesto incurrirá en falta grave y se hará acreedor a la sanción respectiva estipulada en la escala de faltas y sanciones.

ARTICULO 60. SE PROHÍBE A CORSALUD (Art.59 C.S.T):

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a). Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 C.S.T.

b). Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.

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

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

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

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.

6. Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

9. Efectuar o tolerar en cualquier forma modalidades de acoso laboral.

PARÁGRAFO. No constituyen conductas de acoso laboral las contempladas en el Artículo 8° de la ley 1010/2006.

ARTÍCULO 61 SÉ PROHÍBE A LOS TRABAJADORES (Art.60 CST):

1. Sustraer de CORSALUD, los útiles de trabajo y las herramientas o equipos sin permiso; al igual que usar las herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado, dañar o maltratar los materiales, equipos, útiles o herramientas.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas durante las horas de trabajo. (Ver política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas y escala de faltas y sanciones disciplinarias).
3. Conservar o portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los vigilantes.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de CORSALUD, excepto en los casos de huelga (si existiere), en los cuales debe abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Ocuparse durante las horas de trabajo en asuntos distintos de sus labores.
8. Incumplir su horario de trabajo.
9. Romper, ensuciar o quitar los avisos o comunicaciones que coloque CORSALUD en sus dependencias.
10. Abandonar el trabajo sin justa causa comprobada o sin permiso del respectivo superior.
11. Abusar del servicio telefónico fijo y celular de CORSALUD, para hacer frecuentes llamadas de carácter personal.
12. No realizar o demorar la entrega, a CORSALUD, de mercancías, documentos, elementos o valores que terceros envíen a ella.
13. Ser autor, cómplice, auxiliador o encubridor de cualquier falta o delito que vaya contra CORSALUD, sus superiores o compañeros de trabajo.
14. Reportar o cobrar horas extras, viáticos ocasionales y refrigerios en cantidad mayor a la realmente trabajada o causada. Así mismo, presentar certificados falsos para obtener beneficios como permisos o auxilios económicos.

15. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, mercancías, edificios, talleres o salas de trabajo.
16. Dormir durante las horas de trabajo.
17. La mala presentación personal y la no utilización de los uniformes, elementos de protección o herramientas de trabajo, asignados por CORSALUD.
18. Presentar documentos o comprobantes falsos y hacer enmendaduras o adulteraciones en estos mismos para cualquier efecto durante su relación laboral.
19. No acatar las órdenes o instrucciones que se impartan sobre higiene y seguridad industrial o vigilancia de las instalaciones.
20. Exigir o recibir para sí pago o gratificación de cualquier clase, por servicios que directa o indirectamente sean prestados por CORSALUD.
21. Salvo los trabajadores que en razón de sus funciones se encuentran debidamente autorizados para ello, ningún trabajador de CORSALUD podrá recaudar dineros de los usuarios por prestación de servicios.
22. Los trabajadores no podrán exceder los horarios dispuestos por CORSALUD, según los turnos establecidos, destinados a descanso o consumo de alimentos.
23. Los trabajadores no podrán ingresar a las dependencias fuera del horario de trabajo, sin permiso de la Rectoría y/o Presidencia.
24. Atender en forma descomedida y desatenta a los usuarios de los servicios que presta CORSALUD.
25. Tratar de hacer aparecer como accidente de trabajo el ocurrido fuera del lugar de trabajo o una enfermedad común o ataque súbito.
26. Incumplir las obligaciones legales contractuales o reglamentarias sin razones válidas.
27. Omitir la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado.

28. Todo acto de indisciplina, mala fe, o discusiones durante la jornada de trabajo.
29. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.
30. Todo lo demás que resulta de la naturaleza del contrato o de sus cláusulas, de las Leyes o Reglamentos generales de CORSALUD.

PARAGRAFO: TRATAMIENTO DE PROTECCION DE DATOS, Los trabajadores que tramiten operaciones de compras, licitaciones y adjudicaciones de contratos de CORSALUD, o los que por razón de su cargo o especialización efectúen estudios técnicos o manejen datos confidenciales como salarios, nómina, archivos, valores de matrículas, procedimientos, base de datos de trabajadores, estudiantes, proveedores, no podrán revelar información sobre tales operaciones o estudios a personas extrañas, o a trabajadores de CORSALUD que no tengan que ver con el trámite de estos asuntos. *Ley estatutaria 1581 de 2012 y su Decreto reglamentario 1377 de 2013.*

CAPITULO XIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 62. CORSALUD. No podrá imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias distintas a las enumeradas en el cuadro de faltas y sanciones que se incluye en el anexo No.1, salvo las especiales que contengan otros reglamentos o el mismo contrato laboral de trabajo (Art.114, C.S.T).

ARTÍCULO 63. FACULTADES: La facultad para adelantar el procedimiento de comprobación de faltas y para la aplicación de sanciones está reservada para **Presidencia, Vice presidencia y Rectoría.**

PARÁGRAFO. Cuando el trabajador cometa una falta, la institución podrá aplicarle una sanción de acuerdo con la gravedad y la ocasión de la misma y lo previsto en el cuadro de escala de faltas y sanciones.

ARTÍCULO 64. SANCIONES: La Institución utilizará los siguientes tipos de sanción:

1. Llamado de atención Verbal
2. Llamado de atención Escrito
3. Multas

4. Suspensión Disciplinaria Inferior a 8 Días por primera vez
5. Suspensión disciplinaria de hasta 2 meses por segunda vez
6. La no renovación del contrato.
7. La terminación del contrato de trabajo.

PARAGRAFO: La imposición de multas no impide que CORSALUD prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas recaudadas se tomará exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

PARAGRAFO: Las sanciones para los docentes se aplicaran de acuerdo a lo establecido en el estatuto docente.

ARTÍCULO 65. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS: Para CORSALUD, Se establecen las siguientes faltas y correspondientes sanciones disciplinarias. *Ver anexo 1 Escala de faltas y sanciones disciplinarias*

CAPITULO XIV PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 66. PROCEDIMIENTO: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Institución o los representantes facultados de forma expresa o tácita para ello y las personas facultadas en este reglamento para imponer sanciones; deberán citar al trabajador inculpado directamente, para que en presencia de dos testigos sea escuchado en descargos. De la misma manera, la Institución podrá citar testigos para que hagan parte en su favor en el desarrollo de la diligencia.

En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos y la Institución decidirá sobre la imposición de la sanción disciplinaria en el acto o a más tardar dentro de los 8 días siguientes a la realización de la diligencia de descargos. Si la decisión adoptada por la Institución es la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, teniendo en cuenta la ley o el presente reglamento, podrá prescindirse del trámite regulado en este artículo en vista de que no se trata de una sanción disciplinaria sino de un despido, en todo caso, en los eventos que así lo estime conveniente la institución citará al trabajador a rendir descargos y tomará la decisión definitiva acerca de la terminación del contrato de trabajo dentro de los ocho (8) días siguientes a la recepción de los descargos efectuados por el trabajador.

Para el llamamiento a descargos del (os) trabajador(es) inculpados, la Institución cuenta con un tiempo límite de ocho (8) días a partir de la comisión de la falta por parte del trabajador o desde que la institución tuvo conocimiento de su ocurrencia, periodo que se destinará a la consecución de pruebas que soporten cualquier tipo de decisión que disponga la institución, de conformidad con lo establecido en el presente Reglamento. La citación a descargos que haga la institución al trabajador inculpado, se hará por escrito y en el documento se fijará fecha y hora para el efecto. Si entregada la citación, el trabajador se negare a firmar su recibo en la copia, se dejará constancia expresa con la presencia de dos testigos, quienes la firmarán, con indicación clara de sus nombres y datos de identificación personal. Entendiendo las características de la institución se podrán rendir descargos en forma escrita cuando los términos de la distancia no permitan la citación personal, para dichos efectos las comunicaciones pueden ser enviadas por correo certificado o por el correo electrónico institucional.

Se podrán dar también descargos en forma virtual, sincrónica, mediante las herramientas de las TIC que permitan establecer una comunicación mínimo por voz o hasta por video y que las mismas puedan ser grabadas y donde se pueda garantizar la identidad las partes asistentes.

La determinación del modo, tiempo y lugar de los descargos es potestad de la institución.

PARÁGRAFO 2. Todo trabajador, en especial aquellos que desempeñen cargos Directivos en CORSALUD, que tengan conocimiento de una falta disciplinaria, están en la obligación de comunicarla inmediatamente por escrito al jefe inmediato del empleado implicado, quien a su vez le comunicará a la Dirección de Talento Humano o a la Rectoría. El funcionario competente, antes de aplicar la sanción, debe dar oportunidad de escuchar al trabajador inculpado, asistido por dos compañeros de trabajo, si así lo desea.

ARTICULO 67. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, CORSALUD deberá cumplir con el procedimiento establecido en el artículo 68 del presente Reglamento. Respetando el debido proceso establecido para tal fin.

ARTICULO 68. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Art. 115, C.S.T.).

ARTICULO 69. Notificación de la Sanción. Cuando se disponga aplicar una sanción disciplinaria consistente en llamado de atención escrito o suspensión del Contrato de Trabajo, la comunicará por escrito al trabajador declarando la falta cometida, la norma o normas violadas, las pruebas que se tienen, la

Sanción disciplinaria correspondiente, los recursos que proceden contra la decisión y el tiempo para interponerlos.

Para la aplicación de una sanción se procederá de la siguiente manera:

- a) Deberá realizarse un informe por el Jefe inmediato, de los hechos acontecidos
- b) Si existe mérito se iniciará la investigación y será ésta notificada al trabajador.
- c) Se concederá un plazo de tres (3) días hábiles al trabajador para presentar sus descargos escritos o verbales.
- d) Escuchado los descargos y recepcionadas las pruebas se procederá a exonerar al trabajador o imponer la sanción correspondiente de acuerdo a la escala de faltas y sanciones.
- e) El trabajador podrá interponer los recursos correspondientes y serán decididos a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al día en que se haya interpuesto el respectivo recurso; la decisión del recurso se considera como definitiva.

CAPITULO XV

JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO UNILATERALMENTE EL CONTRATO DE TRABAJO SIN INDEMNIZACION

ARTÍCULO 70. JUSTAS CAUSAS: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las establecidas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 y C.S.T Artículo 62, tanto por parte de la institución como por parte del trabajador y las que se establezcan en otras leyes o decretos, en los contratos individuales de trabajo, pactos, reglamentos, convenciones colectivas de trabajo o fallos arbitrales.

1. POR PARTE DEL EMPLEADOR:

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

- b) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo, los compañeros de trabajo y los estudiantes de la Institución.
- c) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- d) Todo acto delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo, en el desempeño de sus labores.
- e) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamento interno de trabajo.
- f) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
- g) Presentarse a trabajar bajo el estado de alicoramiento y/o bajo los efectos de drogas alucinantes o psicoactivas
- h) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la Institución universitaria.
- i) El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
- j) La sistemática inexecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
- k) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
- l) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes.

m) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

n) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de la Entidad.

ñ) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. Se necesitara además notificación y autorización de parte del ministerio de trabajo y la calificación de la junta de calificación de invalidez.

o) Alterar los precios o valores pecuniarios estipulados por la institución o cobrar recargos a las cuentas sin autorización alguna.

2. POR PARTE DEL TRABAJADOR

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

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.

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

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

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

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben 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.

PARÁGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTÍCULO 71: En caso que el trabajador cometa una o varias de las conductas descritas en los literales anteriores se procederá con el despido inmediato del trabajador y será considerado como Justa Causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por haber cometido una falta grave debidamente calificada en el presente reglamento que amerita la terminación inmediata del vínculo laboral, además de considerarse una violación grave de sus obligaciones y prohibiciones especiales, que para el efecto han sido señaladas y calificadas como graves en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

ARTICULO 72. Discrecionalmente la Institución, hacer uso por intermedio de las personas que tienen la facultad de sancionar disciplinariamente al trabajador por la falta cometida, con una suspensión disciplinaria por la primera vez de hasta ocho (8) días y por la segunda vez y sucesivas hasta por dos (2) meses, de acuerdo a lo estipulado en la escala de faltas y sanciones.

ARTÍCULO 73. DEFICIENTE RENDIMIENTO (art. 62 numeral 9 CST): Para dar aplicación al literal i) del numeral primero del artículo 70 (Deficiente rendimiento), el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento Artículo 2.2.1.1.3. Del Decreto 1072 de 2015:

a) Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.

b) Si hechos los anteriores requerimientos, el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo del rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes.

c) Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes a la presentación de los descargos y procederá a la terminación del contrato.

CAPÍTULO XVI RECLAMOS, PERSONAS Y ORGANISMOS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRÁMITE

ARTÍCULO 74. El personal de CORSALUD tendrá derecho a presentar sus reclamos ante sus superiores jerárquicos. El reclamante deberá llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo, ante quien tenga la inmediata jerarquía en el orden ascendente.

Sobre la persona ante quien primero formuló la reclamación. Atendida su naturaleza, los reclamos serán resueltos dentro de un plazo de 72 horas. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse de dos (2) compañeros de trabajo, si así lo desean.

La Dirección de Talento Humano, atenderá por escrito o verbalmente los reclamos de los trabajadores que no hubieren sido atendidos por su superior jerárquico o Director inmediato a Cargo.

CAPITULO XVII LEY 1010 DE 2006 PRESCRIPCION DE ORDEN CON RELACION AL ACOSO LABORAL Y COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, DEFINICIÓN, MODALIDADES, MECANISMO DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS

1. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL.

Artículo 75 Definición: “Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y

angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”. (Art. 2º. Ley 1010/06).

Artículo 76 Modalidades, definidas en la misma Ley:

- **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

PARÁGRAFO 1. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el presente artículo, podrá solicitar

la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

PARÁGRAFO 2. Las anteriores conductas se atenuarán o agravarán de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, en sus artículos 3 y 4 respectivamente.

Se entenderá la existencia de alguna de estas modalidades, en los eventos en que se incurra en una o varias de las conductas previstas en los artículos 3 a 7 de la citada ley 1010.

Artículo 77. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

- a) 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;
- b) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- c) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- e) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- f) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- g) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- h) 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 CORSALUD;

- i) 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 CORSALUD, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- j) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- k) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- l) 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;
- m) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2°.

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

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

Artículo 78. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad para con CORSALUD

- c) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con CORSALUD o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de CORSALUD o la institución;
- e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- g) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 al 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.
- h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Artículo 79.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por CORSALUD constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, capacitaciones, talleres que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en CORSALUD y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo, así mismo se compromete a cumplir con la normatividad vigente en materia de prevención y atención frente al acoso laboral, Ley 1010 de 2006, Resolución 2646 de 2008 y Resolución 652/2012 modificada por la resolución 1356/2012, buscando promover un sano ambiente de convivencia laboral.

Artículo 80.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, CORSALUD ha previsto los siguientes mecanismos.

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, talleres y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida y clima laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía que faciliten y fomenten el buen trato al interior de CORSALUD.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones de CORSALUD que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores, hábitos y
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en CORSALUD, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la institución para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

Artículo 81. Se creó un comité de convivencia laboral conforme a la resolución 652/2012 modificada por la resolución 1356/2012 del ministerio del trabajo.

Artículo 82. El Comité de Convivencia Laboral tiene por objeto contribuir con mecanismos para la prevención y solución de las situaciones causadas por conductas de acoso laboral de los trabajadores al interior de la Institución. Dicho Comité procurará generar una conciencia colectiva entre la Comunidad Laboral Universitaria, con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente para todos los trabajadores de la Institución, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de éstos.

Artículo 83. Este Comité estará integrado en forma bipartita por tres (3) representantes de los trabajadores y tres (3) representantes del empleador

cada uno con sus respectivos suplentes. Los anteriores representantes serán designados de la siguiente forma:

-Representantes de los trabajadores: Por votación secreta, mediante elección popular.

-Representante del empleador: Será el Director (a) de Talento Humano o cualquier otro que el Rector y/o la Presidencia designe.

El período del Comité será de 2 años, contados a partir de la fecha de su instalación. Los representantes de los trabajadores pueden ser reelegidos por una sola vez de manera consecutiva, las reuniones serán trimestral.

Artículo 84. EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL TENDRÁ LAS SIGUIENTES FUNCIONES:

- a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- b) Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral en la institución.
- c) Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- d) Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- e) Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de confidencialidad.
- f) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- g) Informar al Representante Legal de la institución los casos en los que no se llegó a un acuerdo entre las partes, o no se cumplieron las recomendaciones formuladas, o la conducta no cesó. En estos eventos, el Comité cerrará el caso y el trabajador podrá presentar la queja ante el inspector del trabajo o demandar ante el juez competente.

- h) Presentar al Representante Legal las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correlativas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por la autoridad competente.
- i) Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas a las dependencias de Talento Humano de la Institución.
- j) Elaborar y presentar al Representante Legal de la Institución, informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluyan estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

Artículo 85. Son obligaciones especiales del comité de convivencia laboral:

- a) Asistir puntualmente a las reuniones programadas, o excusarse válidamente con por lo menos cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, para poder convocar un suplente.
- b) Mantener bajo estricta confidencialidad la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.
- c) Suscribir la cláusula de confidencialidad correspondiente.
- d) Contribuir al logro de los consensos necesarios para las decisiones del Comité.
- e) Asumir los compromisos de capacitación necesarios para el buen desempeño de sus funciones.
- f) Llevar a cabo las tareas encomendadas por el Comité.

Artículo 86. Son causales de inhabilidad para hacer parte del comité:

1. Trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.
2. Trabajadores que tengan contratos inferiores a 3 meses de trabajo, por temas administrativos y logísticos.

Artículo 87. Son causales de retiro de los miembros del comité:

1. La terminación del contrato de trabajo
2. Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave, como trabajador.
3. Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del Comité
4. Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas
5. Incumplir en forma reiterada las otras obligaciones que le corresponden como miembro del Comité.
6. La renuncia presentada por el miembro del Comité.

PARÁGRAFO. La decisión de retiro en los casos 2, 3, 4 y 5 debe ser adoptada por el resto de miembros del Comité, e informada a quienes lo eligieron.

Artículo 88. Una vez elegidos los miembros del Comité, se procederá a la instalación formal del Comité, y de dicha instalación se dejará constancia en un acta. De igual manera, en este acto se absolverán los siguientes puntos:

- a) Nombramiento del presidente del Comité
- b) Firma de cláusulas de compromisos de confidencialidad y reserva
- c) Definición de fechas de reuniones según la periodicidad prevista en el Capítulo especial del RIT.
- d) Aprobación del reglamento de funcionamiento del Comité
- e) Los demás temas que los miembros quieran tratar.

PARÁGRAFO. Instalación del Comité debe informarse a toda la comunidad laboral.

Artículo 89. DIGNATARIOS. El Comité de Convivencia Laboral tendrá un (1) presidente y un (1) secretario, elegidos de ellos por los mismos.

SON FUNCIONES DEL PRESIDENTE:

- a. Recibir, mediante el mecanismo establecido, las sugerencias, propuestas o comunicaciones en general, que presente la comunidad laboral, sobre los temas propios de competencia del Comité.

- b. Convocar las sesiones del Comité y presentar los asuntos sometidos a su consideración.
- c. Responsabilizarse por el archivo de documentos y actas del Comité.
- d. Citar a las personas que el Comité determine para efectos del cumplimiento de sus funciones.
- e. Coordinar la elaboración de las actas correspondientes a las sesiones del Comité, preservando la debida confidencialidad.
- f. Moderar las sesiones del Comité, dando desarrollo ordenado a los temas, según agenda.
- g. Las demás que la ley, normas reglamentarias o autoridades competentes le asignen.
- h. Gestionar ante la Rectoría y la Dirección Administrativa y Financiera, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.
- i. Tramitar ante la Rectoría, las recomendaciones aprobadas en el Comité.

PARÁGRAFO. En caso de ausencia temporal o definitiva del presidente, el Comité proveerá su reemplazo.

Artículo 90. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un **Secretario**, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. 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.
3. 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.

4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la Institución.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Institución.

Artículo 91. Para efectos del cumplimiento de sus funciones, el Comité podrá solicitar apoyo a especialistas en diferentes disciplinas, tales como psicología y derecho, entre otros, garantizando en todo caso la confidencialidad de los temas allí tratados mediante la suscripción de las cláusulas contractuales correspondientes o acuerdos de confidencialidad.

Artículo 92 El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

Artículo 93 De cada reunión se elevará un acta en la cual se señalará la naturaleza de la reunión, la fecha y lugar de reunión los asuntos tratados. Toda acta deberá ser firmada por los miembros del Comité que asistieron a la reunión correspondiente.

Para la conservación de las actas se implementará un archivo confidencial especial que será de libre consulta para los miembros del Comité. Este archivo se encontrará bajo la custodia de la Dirección de Talento Humano.

Artículo 94. El Comité adoptará en principio decisiones por la vía del consenso; sin embargo, en caso de no llegarse a él, las decisiones se tomarán a través del sistema de mayoría simple. En caso de existir empate, se llamará a un miembro suplente del Comité, de conformidad con el orden de Votación, para que con su voto se dirima el empate.

PARÁGRAFO. Para estos efectos, el consenso es un acuerdo producido por el consentimiento de todos los miembros.

Artículo 95. El comité desarrollara distintas clases de funciones, además de las señaladas por la resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, estas serán:

1. A nivel de capacitación, el Comité podrá realizar las siguientes actividades:
 - a. Campañas de divulgación preventivas del acoso laboral
 - b. Conversatorios
 - c. Capacitaciones sobre la normatividad y la legislación pertinentes
2. A nivel de espacios de capacitación, el Comité podrá organizar círculos de participación o grupos de similar naturaleza, cuyos objetivos sean:
 - a. Brindar espacios para la evaluación periódica de la vida laboral de la entidad en función del trato digno y respetuoso.
 - b. Promover la construcción conjunta de valores y hábitos que promuevan el buen trato laboral.
3. A nivel de canales de comunicación, la institución definirá canales de comunicación claros con el fin de:
 - a. Permitir a los trabajadores expresar ideas, sugerencias o preocupaciones sobre la vida laboral.
 - b. Promover la coherencia operativa y la armonía funcional, que faciliten y fomenten el buen trato laboral al interior de CORSALUD.
3. A nivel de evaluación del clima laboral, el Comité podrá proponer o hacer recomendaciones al respecto.

Artículo 96.. ETAPAS DEL PROCESO: El comité se encargara de desarrollar funciones correctivas, las cuales se desarrollaran de la siguiente manera:

PRIMERA ETAPA: RECEPCIÓN DE LA QUEJA

- a) El Comité recibirá las quejas interpuestas por los empleados de la Fundación, a través de cualquiera de los siguientes mecanismos, los cuales propenden por garantizar la confidencialidad en el proceso:
- b) A través del diligenciamiento del formato diseñado para tal efecto, el será entregado y depositado en la Dirección de Talento Humano.
- c) Por la solicitud expresa dirigida a alguno de los miembros del Comité de requerir la intervención del mismo en algún asunto particular.
- d) Por cualquier otro mecanismo que sea desarrollado por parte de los miembros del Comité, en ejercicio de su función de solución de situaciones constitutivas de acoso laboral.

SEGUNDA ETAPA: CALIFICACIÓN PREVIA

1. El Comité deberá verificar la información de la queja, revisando si las conductas encajan en lo previsto en los artículos 2 o 7 de la ley 1010 de 2006.
2. Para dar cumplimiento a la función anteriormente dispuesta, el Comité podrá apoyarse en el Concepto de un Abogado Laboralista, que en este caso actuará en calidad de perito. Si la conclusión del Comité es que el asunto no corresponde a la legislación sobre acoso laboral, así se lo hará saber al interesado mediante escrito confidencial.
3. Si por el contrario, la conclusión es que el asunto encaja dentro de la temática del acoso laboral, el Comité deberá pasar a la siguiente etapa del trámite, que es la correspondiente a la verificación de los hechos.

TERCERA ETAPA: ASPECTOS PROBATORIOS

1. Los miembros del Comité deben realizar actividades tendientes a verificar, con las pruebas del caso, las circunstancias en que los hechos han ocurrido.
2. Las sesiones probatorias deberán adelantarse haciendo saber, tanto al trabajador que presenta la queja, como al presunto

acosador, que este es un escenario en el que en primera instancia se pretenden construir soluciones negociadas para lograr un buen ambiente laboral en la Institución.

CUARTA ETAPA: DECISIONES

Los miembros del Comité deberán construir la fórmula conciliatoria o la decisión que juzguen adecuada para superar las situaciones que fueron sometidas a su consideración, y comunicarla por escrito a las partes; así como a las autoridades competentes de la institución, cuando fuere el caso.

El Comité tendrá un término máximo de dos (2) meses para responder a una queja por acoso laboral, contados a partir de la fecha en que la misma fue presentada. Las vacaciones colectivas de la institución suspenden dicho término.

Artículo 97. Son relaciones necesarias tendientes a mantener el buen ambiente laboral y a la eficiente prestación de las funciones del Comité Laboral, las siguientes:

RELACIÓN CON LAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS

Recibir y atender, a través del Presidente, Secretario del Comité, las conminaciones que le formulen las autoridades administrativas:

- Acreditando el trámite adelantado con respecto a las quejas
- Comprometiéndose a iniciar el trámite, si no ha recibido la queja previamente
- Acreditando las actividades pedagógicas llevadas a cabo para prevenir el acoso laboral
- Acreditando la realización de terapias o estrategias grupales o institucionales para el mejoramiento del clima laboral.

RELACIÓN CON LAS AUTORIDADES JUDICIALES.

Acreditar ante el juez que esté adelantando el trámite sancionatorio, promovido por un ex trabajador (renuncia por acoso laboral) o por un trabajador (demanda por acoso laboral):

- Los procedimientos preventivos llevados a cabo en el caso específico
- Los procedimientos correctivos llevados a cabo en el caso específico
- La ausencia de conocimiento del caso, si a ello hubiere lugar.

PARÁGRAFO. El comité de Convivencia Laboral de la Institución podrá solicitar asesoría, asistencia técnica o intervención de la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.) a la que este afiliada la Institución.

Artículo 98. PROCEDIMIENTO INTERNO DEL AREA DE TALENTO HUMANO PARA PREVENIR Y CORREGIR LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL.

El área de Talento Humano conocerá de la conducta que pueda tipificar acoso laboral previa remisión de la investigación que de la misma efectúe el Comité de Convivencia Laboral, bien sea porque no se haya llegado a un acuerdo entre las partes en esta instancia, o porque dicho Comité considere prudente adoptar medidas disciplinarias.

Características del Procedimiento:

- **Interno:** Se realiza al interior de la Institución, para tratar de lograr el acercamiento de las partes objeto de la supuesta conducta de acoso laboral.
- **Confidencial:** Será de carácter reservado la información, pruebas, sujetos activos y pasivos involucrados y en general todo el manejo que se le dé a la investigación de las conductas, que puedan constituir acoso laboral.
- **Conciliatorio:** Se busca la solución de las controversias creadas con las supuestas conductas de acoso laboral que se investiga, para que las partes inmersas en el conflicto se acerquen de manera voluntaria, utilizando la intervención de un tercero con autoridad, para lograr un acuerdo directo.
- **Efectivo:** Busca corregir y controlar hacia el futuro las conductas de acoso laboral, que dieron lugar al procedimiento interno.

Competencia: La Rectoría, Presidencia y Vice Presidencia, quien haga sus veces, será quien adelante en segunda instancia la investigación correspondiente de las conductas que puedan llegar a tipificar acoso laboral.

Inicio del Procedimiento:

1. Previa remisión efectuada por el Comité de Convivencia Laboral de la investigación de la conducta que pudiere llegar a tipificar acoso laboral, bien sea porque no se haya llegado a un acuerdo entre las partes en esta instancia, o porque dicho Comité considere prudente adoptar medidas disciplinarias; el área de Presidencia, Vice Presidencia y Rectoría, procederá a cotejar las

informaciones suministradas por el Comité de Convivencia Laboral, realizara una averiguación inicial de lo sucedido. Durante la investigación, la(s) persona(s) involucradas tendrá(n) todas las garantías de derecho a la defensa, contradicción debido proceso, apelación y confidencialidad.

2. Presidencia, Vice Presidencia y Rectoría, procederá a citar a las partes para que en el día, hora y lugar señalados en la comunicación, se presenten en Audiencia con el fin exponer los hechos que dieron lugar a la investigación adelantada en primera instancia por el Comité de Convivencia Laboral.

3. La asistencia a dicha Audiencia será de carácter obligatorio para las partes, salvo motivos de caso fortuito o fuerza mayor que la impidan, en cuyo caso la parte que no pueda asistir deberá justificar dentro los dos (2) días siguientes el motivo de su inasistencia, siendo de recibo o de aceptarse la justificación, se procederá a fijar fecha para una nueva y última audiencia.

PARÁGRAFO. Si de la investigación adelantada en primera instancia por el Comité de Convivencia Laboral sobre la presunta conducta de acoso laboral, la Rectoría y/o Presidencia, deduce la existencia de posibles partícipes de la misma, procederá a citarlos a la Audiencia ya referida.

Metodología del Procedimiento:

1. Iniciación del proceso de acercamiento:

En la audiencia previamente señalada, por la Presidencia, Vice Presidencia y Rectoría, por el Comité de Convivencia Laboral. A continuación otorgará la palabra a la presunta víctima de acoso laboral para que si lo considera necesario amplíe y/o aclare los hechos que motivaron la investigación; posteriormente dará el uso de la palabra al presunto sujeto activo de la conducta de acoso laboral, quien si lo considera necesario se manifestará sobre los mismos hechos, pudiendo solicitar las pruebas que estime conveniente.

En el caso de existir o de haber prueba testimonial por recibir, las personas facultadas para ello, de ser posible evacuará esta prueba en la misma Audiencia, en caso contrario fijará continuación de la Audiencia, con fin de citar a los testigos a que rindan su declaración y poder así proseguir con el trámite.

La Presidencia, Vice Presidencia y Rectoría, invitará a las partes a restablecer la comunicación que se haya visto afectada por la supuesta conducta de acoso laboral y les indicará cuales son los objetivos del procedimiento que se adelanta para subsanar aquella.

A continuación otorgará el uso de la palabra a cada una de las partes, con el fin de que presenten ideas y alternativas que permitan solucionar o corregir las presuntas conductas de acoso laboral.

2. Descripción de la estructura del conflicto:

Una vez escuchadas las partes, el (a) Director (a) del área de Talento Humano o quien haga sus veces, hará una descripción general del conflicto, de su historia y contexto, posteriormente procederá a delimitar los hechos que dieron origen al mismo, los valores e intereses enfrentados y los problemas reales y no reales, concretará las necesidades de las partes y verificará bajo que normas o leyes se puede regular el mismo.

3. La obtención del acuerdo:

La Dirección del área de Talento Humano o quien haga sus veces, requerirá nuevamente a las partes para que manifiesten si es su deseo, llegar a una fórmula de solución del conflicto y prevención de nuevas conductas de acoso laboral, en caso afirmativo, las partes expresarán la fórmula que consideren justa y equitativa para solucionarlo.

Posteriormente, La Presidencia, Vice Presidencia y Rectoría, manifestará a las partes cual considera la fórmula más conveniente, teniendo en cuenta sus intereses y propuestas, con el fin de llegar a un acuerdo que tendrá carácter vinculante y obligatorio para las mismas; de estar de acuerdo las partes en la fórmula propuesta, se procederá a la redacción del acuerdo el cual será suscrito por ellas y por la Dirección del área de Talento Humano o quien haga sus veces, en caso contrario se dejará también constancia por escrito.

Si del procedimiento adelantado por La Presidencia, Vice Presidencia y Rectoría, esta considerare necesario adoptar medidas de tipo disciplinario así lo hará, y comunicará éstas al afectado(a) en la misma audiencia.

PARÁGRAFO 1. 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.

PARÁGRAFO 2. La Presidencia, Vice Presidencia y Rectoría, sean sujetos por activos, por pasiva o participe de las conductas de acoso laboral, un Comité integrado en forma bipartita por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delgado designará la persona encargada de adelantar el procedimiento interno, a que se refiere el presente artículo.

Artículo 99. SANCIONES PARA LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL.

El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador víctima de acoso.
2. Sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
3. Con la obligación de pagar a las Empresas prestadoras de salud y las aseguradoras de riesgos Laborales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado.
4. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
5. Justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

Artículo 100. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en este Capítulo, carecerán de todo efecto cuando se profieran, dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa o judicial competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
2. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

3. Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

PARÁGRAFO. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social conforme a las leyes, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

Artículo 101. TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL. Cuando a juicio del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición.

Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.

CAPITULO XVIII PUBLICACIONES Y VIGENCIA

Artículo 102.- Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. (Art. 120 CST).

Con el reglamento debe publicarse la resolución aprobatoria. Artículo 120 CST y modificado por el art. 6o. del Decreto 617 de 1954.

Artículo 103.- 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 (Art. 121, C.S.T)

CAPITULO XIX DISPOSICIONES FINALES

Artículo 104. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya

tenido CORSALUD a excepción de los reglamentos institucionales tales como: Estatuto General, Reglamento docente, etc.

CAPITULO XX CLAUSULAS INEFICACES

Artículo 105. No producirá 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 (artículo 109, C.S.T.).

Artículo 106. Este acuerdo fue aprobado y rige de acorde a lo dispuesto en la ley.

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Barranquilla, a los veintiún (21) días del mes de Abril de 2017

Original firmado.

ADOLFO GOMEZ PADILLA
Presidente

JOHANNA SENIOR GONZALEZ
Secretaria general