

ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE UNIVERSIDADES ASCUN**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO****CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN**

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo de LA ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE UNIVERSIDADES ASCUN, entidad sin ánimo de lucro, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá Distrito Capital. Las disposiciones aquí contenidas tienen el propósito de establecer postulados comunes a todos los trabajadores de LA ASOCIACIÓN, que cuentan con diferentes formaciones disciplinarias, saberes, aptitudes, responsabilidades y proyectos, para garantizar el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes, promoviendo el entendimiento y la sana convivencia para un adecuado ambiente laboral.

ARTÍCULO 1. Para todos los efectos, se considera trabajador de LA ASOCIACIÓN, toda persona vinculada mediante un contrato de trabajo por escrito.

**CAPÍTULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN**

ARTÍCULO 2. Quien aspire a trabajar en LA ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE UNIVERSIDADES debe presentar los siguientes documentos:

1. Hoja de vida
2. Cédula de ciudadanía, pasaporte, cédula de extranjería, permiso de trabajo, según sea el caso.
3. Constancias laborales, en el que conste tiempo de servicio, labores ejecutadas y salario devengado.
4. Certificados o títulos correspondiente a su nivel de estudios
5. Los demás documentos necesarios para la vinculación contractual, según las normas vigentes y aquellos que por el cargo o perfil se exigieren atendiendo a la naturaleza y requerimientos de la labor a desempeñar.
6. La Empresa ordenará al aspirante los exámenes médicos de ingreso que considere relevantes para la labor que habrá de desarrollar, los cuales se llevarán a cabo por el médico encargado por la empresa, siempre que estos no atenten contra su dignidad o intimidad de conformidad con los profesiogramas realizados para tal fin.
7. El médico encargado por la Empresa debe practicar el examen general de ingreso, revisará los certificados de salud y podrá exigir otros si los considera necesarios.

CAPÍTULO III. PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. Entre LA ASOCIACIÓN y los trabajadores se podrá estipular por escrito, un período de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de LA ASOCIACIÓN, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 4. El período de prueba no puede ser mayor de dos (2) meses. Para los contratos a término fijo inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte de la duración del contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

ARTÍCULO 5. Durante el período de prueba puede darse por terminado unilateralmente el contrato en cualquier momento y sin previo aviso.

CAPÍTULO IV JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 6. La jornada de trabajo máxima legal es de cuarenta y ocho (48) horas a la semana. La Coordinadora administrativa de Ascún, definirá el horario de cada trabajador de acuerdo con las necesidades del cargo; este horario se establecerá entre las 6:00 am y las 9:00 pm, y podrá desarrollarse de lunes a viernes o de lunes a sábado según convenga. Allí se indicará, el tiempo destinado para la alimentación y demás períodos de descanso durante la jornada.

De conformidad con la Ley 2101 del 15 de julio de 2021, el cual tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual a cuarenta y dos (42) horas, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores, La ASOCIACIÓN en calidad de empleador, se acoge a la disminución de la jornada laboral ordinaria de manera gradual contemplado en el artículo 3 de la Ley, de la siguiente manera:

- a) Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley 2101 de 2021, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en cuarenta y siete (47) horas semanales.
- b) Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley 2101 de 2021, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en cuarenta y seis (46) horas semanales.
- c) A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021.

Parágrafo. LA ASOCIACIÓN, podrá modificar los horarios de trabajo unilateralmente con el fin de que el trabajador se adapte de la mejor manera a las necesidades del servicio, según el cargo y respetando en todo caso la jornada máxima legal o convenida. La regulación sobre la jornada máxima de trabajo no incluye a los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, los cuales trabajaran las horas necesarias para cumplir con los objetivos estratégicos de LA ASOCIACIÓN sin que haya un recargo por trabajo extra o suplementario de conformidad con el artículo 162 del CST.

CAPÍTULO V TRABAJO ORDINARIO, NOCTURNO Y SUPLEMENTARIO

ARTÍCULO 7. El trabajo ordinario es el que realiza un trabajador entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m.; el trabajo nocturno es el que realiza entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m.; y el trabajo de horas extra (también llamado suplementario) es el que excede de la jornada ordinaria máxima legal.

Parágrafo. Solo se reconocerá el trabajo suplementario, dominical o festivo cuando sea autorizado a través de la Coordinación Administrativa de Ascún, por solicitud del jefe directo del trabajador de forma previa a la realización del trabajo.

ARTÍCULO 8. El trabajo suplementario o de horas extras diurnas o nocturnas, a excepción de los casos señalados en los artículos 162 y 163 del Código Sustantivo del Trabajo, no podrán ser más de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

ARTÍCULO 9. Tasas y liquidación de recargos:

1. El trabajo nocturno se remunera con un recargo de treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno.
2. La hora extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. La hora extra nocturna se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Los anteriores recargos sobre el salario no son acumulables.

ARTÍCULO 10. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, si se efectúa antes del día 15 del mes, se pagará junto con el salario del periodo del periodo actual y si efectúa después del 15 se pagará junto con el salario del periodo siguiente.

Parágrafo 1. El Trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o en la forma prevista en el artículo anterior.

CAPÍTULO VI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.

ARTÍCULO 11. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. Se entiende que dentro del valor del salario mensual se remuneran los días dominicales y festivos.

CAPÍTULO VII VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 12. Los trabajadores que hayan prestado sus servicios durante un (1) año seguido, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. La Coordinación Administrativa de Ascún, notificará a los trabajadores las fechas específicas de las vacaciones por lo menos con quince (15) días de antelación. De igual manera y conforme a los objetivos misionales, la Coordinación Administrativa de Ascún podrá fijar fechas para el disfrute en forma colectiva de las vacaciones. Las mismas podrán programarse para toda LA ASOCIACIÓN y los días reconocidos serán imputables a los que por derecho tenga el trabajador al cumplir el año de servicios.

ARTÍCULO. 13. LA ASOCIACIÓN y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

ARTÍCULO. 14. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

CAPÍTULO VIII LICENCIAS REMUNERADAS

ARTÍCULO. 15. Estas licencias son entendidas como el derecho de todos los trabajadores a un tiempo remunerado en el que no tienen que trabajar y que se deriva de la maternidad, paternidad o fallecimiento de un familiar, cónyuge o compañero permanente según lo establecido en la ley, así:

- 1. Licencia parto.** Se trata de una licencia remunerada a la que tienen derecho las trabajadoras en estado de embarazo y consiste en un período de dos (2) semanas previas a la fecha estimada del parto. Estas dos (2) semanas hacen parte de las dieciocho (18) semanas de licencia de maternidad a las que tiene derecho la trabajadora. Para hacer efectiva esta licencia la trabajadora debe informar por escrito a la Coordinadora

Administrativa de Ascún y entregar los soportes correspondientes.

- 2. Licencia por maternidad.** Se trata de una licencia remunerada a la que tienen derecho las trabajadoras en estado de embarazo y consiste en un período de dieciocho (18) semanas posteriores a la fecha del parto o desde que el médico la autorice (generalmente una o dos semanas previas al nacimiento). La ley ha establecido que, si se trata de un parto múltiple, un parto riesgoso o si el bebé nace con alguna dificultad de salud, la licencia será de veinte (20) semanas. Para hacer efectiva esta licencia la trabajadora debe informar por escrito a la Coordinadora Administrativa de Ascún y entregar los soportes correspondientes.

PARAGRAFO 2°. Licencia parental compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.

2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.

3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad posparto de la madre, debidamente certificada por el médico.

4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

Para los efectos de la licencia de que trata este párrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

PARÁGRAFO 3°. Licencia parental flexible de tiempo parcial.

La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental flexible de tiempo parcial se regirá por las siguientes condiciones:

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.

2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.

3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se regirá acorde con la normatividad vigente.

4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en este párrafo, así como en el párrafo 4 del presente artículo.

- 3. Licencia por paternidad.** Se trata de una licencia remunerada a la que tienen derecho todos los trabajadores y consiste, según la ley, en un período de (2) dos semanas (días calendario) posteriores a la fecha del parto de su hija/hijo. Para hacer efectiva esta licencia el trabajador debe informar por escrito a la a la profesional de talento humano o en su ausencia a la Coordinación Administrativa y Financiera de Ascún y entregar los soportes correspondientes de acuerdo con el art. 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2114 de 2021.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

- 4. Período de lactancia.** Con el fin de que la madre pueda alimentar a su bebé, la ley establece que a los trabajadores se les debe conceder una (1) hora diaria de permiso remunerado durante los seis (6) primeros meses de vida del bebé. La empleada puede ajustar la toma de estos tiempos con su jefe inmediato en el horario que más le convenga a ella y al área para la cual trabaja. Lo anterior no implica acuerdos que le impidan a la empleada disfrutar de su hora de almuerzo.

- 5. Licencia por luto.** Esta licencia remunerada se les concede a todos los trabajadores y consiste en cinco (5) días hábiles. Se otorga en caso de que fallezca su cónyuge, compañero(a) permanente, familiar hasta el segundo

grado de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos), primero de afinidad (suegros, nuera, yerno) y primero civil (padres adoptantes, hijos adoptivos). Estos días no se pueden aplazar, acumular o negociar. Para hacer efectiva esta licencia el trabajador debe informar por escrito a la Coordinadora Administrativa de Ascún y entregar los soportes correspondientes

6. **DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA.** El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (ó) meses de edad, y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad de/ menor: siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materno-continua. (Art 6 Ley 2306 de 2023)
7. Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas. (Art 4 Ley 2174 de 2021)

ARTÍCULO. 16. Los derechos consignados anteriormente se aplican a cualquier tipo de conformación de pareja de acuerdo con lo definido por la ley.

A. PERMISOS

ARTÍCULO 17. El permiso, es una autorización que le proporciona LA ASOCIACIÓN al trabajador y consiste en permitirle ausentarse de su trabajo durante un período determinado. LA ASOCIACIÓN concederá los siguientes permisos:

1. Para ejercer el derecho al voto
2. Para ser jurado de votación
3. Para asistir al servicio médico de la EPS o de la medicina prepagada.
4. Para asistir a los servicios funerarios de compañeros de trabajo.
5. En caso de que suceda una calamidad doméstica debidamente comprobada.
6. Para atender asuntos personales apremiantes, que no excedan de tres al año por máximo de medio día.
7. Para asistir a controles prenatales, talleres de curso psicoprofiláctico, vacunación y demás requerimientos que surtan del proceso de gestación.

ARTÍCULO 18. Para hacer efectivo un permiso de trabajo, el trabajador debe solicitarlo por escrito entregando los documentos o la justificación que verifiquen el motivo del permiso ante su jefe inmediato y a la Coordinación Administrativa y Financiera de Ascún o a quien ésta delegue, a través del correo electrónico para la correspondiente autorización. En el caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.

CAPÍTULO IX EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

ARTÍCULO 19. El propósito de la evaluación de desempeño es determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos concertados de cada uno de los empleados de Ascún en un periodo determinado, buscando el mejoramiento permanente del desempeño de sus funciones y apoyar la toma de decisiones para establecer acciones de mejora, reconocer los logros, detectar necesidades de capacitación y plantear compromisos para el siguiente período.

La ASOCIACIÓN a través de la Coordinación Administrativa y Financiera determinará el procedimiento para llevar a cabo este proceso.

CAPÍTULO X SALARIO

ARTÍCULO 20. Los salarios de los trabajadores se determinan en el contrato de trabajo, siempre respetando el salario mínimo legal vigente. El pago del salario se hace de forma mensual al finalizar cada mes; la forma de hacerlo es mediante la consignación del monto en la cuenta bancaria que escoja el trabajador.

CAPÍTULO XI DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

A. DERECHOS

ARTÍCULO 21. Son derechos de los trabajadores:

1. Recibir un trato digno, motivo por el cual no se le puede vulnerar su intimidad, honra, buen nombre, imagen y demás derechos inherentes a su persona.
2. Recibir un trato respetuoso, libre de coerción, maltrato, amenazas, discriminación, acoso y afines.
3. Acudir al Comité de Convivencia previsto para poner en conocimiento situaciones de acoso laboral y solución de conflictos.
4. Expresar libremente sus ideas, siempre y cuando sus expresiones no vulneren derechos de terceros.

5. La protección de la confidencialidad respecto a sus datos personales que ha suministrado a LA ASOCIACIÓN para la ejecución de su contrato de trabajo y para las distintas actividades que adelanta de conformidad con la política de protección de datos. La información correspondiente solo podrá ser suministrada a terceros a petición del trabajador o por orden de una autoridad competente.
6. Conocer y consultar las condiciones de su contrato, los diferentes reglamentos, políticas, directrices y procedimientos institucionales. De la misma forma, tiene derecho a conocer las posibles consecuencias de no cumplir con estas disposiciones.
7. Conocer y ser informado sobre el procedimiento de la evaluación del desempeño, los criterios con los que será evaluado, las fechas, el número de personas involucradas y el resultado del proceso. Además, tiene el derecho a recibir capacitación como parte del plan de mejoramiento que resulte de la evaluación.
8. A que las situaciones disciplinarias en las que se encuentre involucrado sean estudiadas de manera clara, imparcial y objetiva; a defenderse, a solicitar la práctica de pruebas, a controvertir las que se presenten en su contra y a interponer los recursos a los que haya lugar en contra de las decisiones que lo afecten.
9. Utilizar, de forma adecuada todos los servicios, la estructura y la planta física que LA ASOCIACIÓN ha dispuesto para todo el personal.
10. Beneficiarse de los programas auspiciados por LA ASOCIACIÓN para la formación y desarrollo de sus trabajadores de acuerdo con los recursos, planes y criterios que diseñe la Asociación para tal fin.
11. Participar en las convocatorias según los requisitos y procedimientos que haya establecido LA ASOCIACIÓN.
12. Participar activamente en los cursos, conferencias, prácticas y entrenamiento de capacitación laboral que la Asociación organice directa o indirectamente en sus instalaciones o en otras entidades a sus trabajadores

B. DEBERES

ARTÍCULO 22. Son deberes de los trabajadores:

1. Promover el autocuidado, el cuidado de los compañeros de trabajo, la planta física y el buen nombre de LA ASOCIACIÓN.
2. Dar y mantener un trato respetuoso, libre de coerción, intimidación, maltrato, amenaza, acoso, discriminación, racismo y afines. De igual manera promover un ambiente de trabajo en el que no ocurran estas conductas y denunciar cualquier caso de éstas que se presente ante el Comité de Convivencia
3. Llevar a cabo su trabajo en LA ASOCIACIÓN de manera que contribuya al fortalecimiento de los objetivos misionales, a través de la consolidación de los valores y principios institucionales.

4. Cumplir las responsabilidades y funciones de su cargo en las condiciones pactadas, con honestidad, eficiencia, excelencia, y de manera oportuna, cuidadosa y diligente.
5. Participar con responsabilidad en los cursos y programas especiales de formación, capacitación, entrenamiento y desarrollo personal, asignados por LA ASOCIACIÓN.
6. Conocer y acatar los diferentes reglamentos, políticas, procedimientos, directrices y lineamientos institucionales.
7. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a LA ASOCIACIÓN y comunicar aquellas situaciones en la que se puedan derivar molestias, daños y perjuicios en el trabajo o en los intereses de LA ASOCIACIÓN. Asimismo, seguir los procesos establecidos para los trámites de permisos, licencias e incapacidades.
8. Reportar los cambios de estado civil o domicilio, así como nacimiento y demás datos personales y del grupo familiar que sean beneficiarios y tengan incidencia en las prestaciones sociales y parafiscales.
9. Cumplir y acatar las normas, protocolos, precauciones y medidas preventivas, higiénicas o de seguridad que estipule LA ASOCIACIÓN. Asimismo, prestar la colaboración posible si se presenta un siniestro o riesgo inminente que pueda afectar y perjudicar a las personas o la plata física. Los trabajadores cuya labor implique el manejo de equipos e instrumentos deben seguir rigurosamente las reglas de uso y protocolos que le sean indicados o que sean propios del manejo de las mismas.
10. Utilizar responsablemente, hacer uso debido y guardar la confidencialidad de la información, documentos, programas, softwares, bases de datos de LA ASOCIACIÓN y datos personales de los trabajadores, proveedores, miembros de la comunidad académica de interacción de LA ASOCIACIÓN.
11. Utilizar la dotación de ley y de seguridad industrial proporcionada por LA ASOCIACIÓN.
12. Mantener una presentación personal acorde a las funciones y eventos que se generen al interior de LA ASOCIACIÓN.
13. Las contempladas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo.
14. Ejecutar los trabajos que se le confieren con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

C. PROHIBICIONES

ARTÍCULO 23. Son prohibiciones de los trabajadores:

1. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del jefe inmediato.
2. Realizar defectuosa o negligentemente el trabajo
3. Presentarse tarde al trabajo.
4. Dormir en los sitios u horas de trabajo
5. No atender las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores.

6. Las contempladas en el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo

CAPÍTULO XII ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 24. Los niveles jerárquicos según el cargo que desempeñen en LA ASOCIACIÓN son los siguientes:

1. Consejo Nacional de Rectores
2. Consejo Directivo
3. Director Ejecutivo
4. Secretario General
5. Coordinador Académico, de Relaciones Internacionales, de Relaciones Interinstitucionales, de Comunicaciones y Administrativo y Financiero
6. Profesionales, técnicos y asistenciales
7. Los demás que determine el Consejo Directivo.

CAPÍTULO XIII PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

A. COMPETENCIA

ARTÍCULO 25. LA ASOCIACIÓN ofrece unas condiciones laborales y un espacio de trabajo en el que se promueve el respeto, el diálogo y la tolerancia. Por tal motivo para lograr las diferentes soluciones a las controversias suscitadas en el desarrollo y con ocasión a las actividades laborales, dispone de:

- a) Coordinación Administrativa y Financiera, encargada en primera instancia de resolver las faltas disciplinarias en las que incurra un trabajador de manera directa o indirecta, cuando altere tanto la convivencia, como las relaciones y actividades laborales
- b) Secretaría General, encargada en segunda instancia de resolver los recursos de apelación.
- c) Comité de Convivencia encargado de resolver los asuntos relacionados con acoso laboral y hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

B. FALTAS DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 26. Se entienden como faltas disciplinarias de manera enunciativa, las siguientes:

1. Ejecutar actos que vulneren los derechos fundamentales o comportamientos inspirados en motivos de intolerancia y discriminación de algún trabajador, proveedor o contratista de LA ASOCIACIÓN.

2. Amenazar, intimidar, acosar, coaccionar, injuriar o calumniar a algún integrante de LA ASOCIACIÓN.
3. Atentar contra la integridad física o psíquica, la vida o la libertad de algún integrante de LA ASOCIACIÓN.
4. Infringir las políticas institucionales sobre el uso y buen nombre de LA ASOCIACIÓN.
5. No seguir las instrucciones de los superiores o las directivas, tomar más tiempo del esperado sin una justificación válida o no cumplir con las responsabilidades propias de su cargo.
6. Afectar de manera grave la convivencia entre los compañeros de trabajo y dificultar el normal desarrollo de las relaciones y actividades laborales de LA ASOCIACIÓN.
7. Realizar actividades o eventos en los que los intereses personales o profesionales (directos o indirectos) del trabajador, interfieran con sus deberes y responsabilidades en LA ASOCIACIÓN.
8. Valerse de su cargo para obtener un provecho personal o de terceros mediante una conducta que contravenga los principios éticos que deben practicar los trabajadores de LA ASOCIACIÓN.
9. Ocasionar daños en bienes o equipos de propiedad de LA ASOCIACIÓN, utilizar estos bienes sin el permiso para obtener un provecho personal o de terceros, o utilizarlos de forma negligente sin seguir las normas y procedimientos institucionales, de forma que sus acciones hayan causado pérdidas, heridas o daños o hayan puesto en riesgo la seguridad de los trabajadores de LA ASOCIACIÓN.
10. Hacer uso indebido, de los recursos designados por LA ASOCIACIÓN al trabajador para el desarrollo de sus responsabilidades tales como: recursos para la ejecución de contratos, gastos de viaje, transporte y tiempo laboral.
11. Sustraer, apropiarse o no devolver cualquier tipo de objeto y/o recurso que pertenezca a LA ASOCIACIÓN o a cualquiera de los trabajadores, contratistas o miembros de la comunidad académica.
12. Presentar documentos inexactos, falsos o alterados que induzcan a la formación de juicios errados. Incurrir en igual falta disciplinaria, el trabajador que altere o falsifique un documento institucional y lo presente ante una instancia o entidad externa a LA ASOCIACIÓN.
13. Ausentarse uno (1) o más días del trabajo sin un motivo justificado. Incumplir sin justa causa con el horario y la jornada de trabajo pactadas entre LA ASOCIACIÓN y el trabajador.
14. Llevar a cabo actos que pongan en peligro la seguridad, la salud e integridad de cualquier miembro de LA ASOCIACIÓN, o que pueda causar graves daños a los equipos, utensilios, edificaciones, talleres o salas de trabajo.
15. Dar a conocer datos o procesos técnicos, industriales o comerciales que LA ASOCIACIÓN considere como confidenciales y que el trabajador haya conocido con ocasión a la naturaleza del cargo, revelar información sobre asuntos confidenciales académicos o administrativos.

16. Desconocer los derechos de propiedad intelectual en el uso de los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras obtenidos o conocidos por el trabajador durante el tiempo de su contrato de trabajo.
17. Las contempladas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y que son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.
18. Desconocimiento y/u omisión de los deberes y prohibiciones contemplados en este reglamento.

C. CLASES DE FALTAS Y CRITERIOS PARA CALIFICAR LA FALTA

ARTÍCULO 27. A juicio de LA ASOCIACIÓN, las faltas disciplinarias se clasifican según la gravedad de la conducta realizada por el trabajador:

- a) **Graves** Podrán dar lugar a suspensiones disciplinarias superiores a ocho (08) días hábiles y hasta el máximo del término legal, o la terminación del contrato de trabajo con justa causa, según la gravedad de la falta.
- b) **Leves**. Podrán dar lugar a sanciones disciplinarias consistente en llamados de atención o suspensiones del trabajo iguales o inferiores a ocho (08) días hábiles.

Parágrafo. En la historia laboral del trabajador, se dejará constancia del proceso disciplinario, de los documentos que obraron dentro de éste, y la decisión que se adopte.

ARTÍCULO 28. Criterios para determinar si la falta fue grave o leve:

1. El impacto de la conducta en las relaciones y actividades laborales o en la convivencia
2. Perjuicios causados a terceros
3. Circunstancias de modo, tiempo y lugar en realización de la conducta
4. La colaboración en la falta disciplinaria o la omisión directa de ésta.
5. El mayor o menor grado de exigibilidad del trabajador frente a su comportamiento

Se considera como agravantes:

1. Utilizar cualquier tipo de fuerza, acoso o coerción contra algún trabajador para la comisión de la falta
2. Reincidir en la falta
3. Atribuir infundadamente la falta a terceros
4. Concurrencia de faltas
5. Actuar bajo el anonimato

6. Inducir al error a LA ASOCIACIÓN o dificultar su actuación faltando a la verdad o mediante la alteración, manipulación, ocultamiento o sustracción de las pruebas
7. Utilizar para la realización de la falta, las infraestructuras informáticas o telemáticas de LA ASOCIACIÓN o administradas por ella.

ARTÍCULO 29. Para todos los efectos legales, durante la suspensión del trabajo por sanción disciplinaria, se entiende suspendido el contrato individual respectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo y normas concordantes.

D. PROCESO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 30. Cuando la Coordinación Administrativa de Ascún, tenga conocimiento de indicios o pruebas en el cual un trabajador presuntamente podría haber incurrido en una falta disciplinaria, dará apertura al proceso disciplinario y notificará al trabajador a su correo institucional. Esta comunicación deberá contener lo siguiente:

1. Resumen de los hechos
2. Adecuación de los hechos a la(s) falta(s) disciplinaria(s) prevista en este reglamento o a las disposiciones legales.
3. Lugar (virtual o presencial), fecha y hora en la que el trabajador deberá rendir sus descargos.
4. Copia de las pruebas que hasta ese momento obran en el proceso.

ARTÍCULO 31. El trabajador citado, deberá presentarse en el día y hora fijada y podrá si lo considera necesario hacerse acompañar de un compañero de trabajo quien podrá estar presente durante la diligencia de descargos, observando que los derechos y el debido proceso sean respetados, sin voz ni voto. La diligencia de descargos será realizada por la Coordinación Administrativa de Ascún, la cual podrá estar acompañada de una persona designada según el caso, quien elaborará el acta en la que conste lo manifestado por el trabajador y será firmada por los asistentes una vez finalice.

Parágrafo 1. El trabajador podrá solicitar el aplazamiento de la diligencia de descargos con una antelación de al menos cinco (05) horas hábiles dentro del horario laboral antes de la diligencia, cuando acaezcan situaciones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente motivadas. En caso de ser aprobado el aplazamiento, se fijará nueva fecha y hora para la diligencia.

Parágrafo 2: En el caso en que el trabajador por motivos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente motivadas no alcance a solicitar el aplazamiento señalado en el parágrafo anterior, podrá solicitar una nueva fecha y hora, para realizar la

diligencia de descargos dentro de los dos (02) días hábiles siguientes a la citación inicialmente fijada.

Parágrafo 3. En caso de que la diligencia de descargos se realice virtualmente, ésta será grabada y obrará en el expediente. El acta de la diligencia deberá ser firmada digitalmente por todos los asistentes y enviada el mismo día al correo electrónico institucional de la coordinación administrativa.

ARTÍCULO 32. Si el trabajador en sus descargos solicita la práctica de pruebas adicionales, la Coordinación Administrativa de Ascún decidirá sobre la pertinencia de estas. De igual manera, podrá ordenar aquellas pruebas no solicitadas, pero que considere necesarias para la decisión final. Todas las pruebas practicadas, deberán ser trasladadas al trabajador para que como parte del derecho de defensa y debido proceso se pronuncie sobre éstas por escrito en máximo de 48 horas hábiles, contadas a partir del momento del traslado.

Parágrafo 1. Para la práctica de pruebas la Coordinación Administrativa tendrá un término inicial de 15 días hábiles prorrogables por el mismo termino o mayor, situación que se notificará motivadamente a las partes del proceso.

ARTÍCULO 33. Finalizado los trámites de descargos y práctica de pruebas, la Coordinación Administrativa de Ascún, contará con cinco (05) días hábiles para adoptar la decisión correspondiente, de manera motivada y procederá a notificar al trabajador su decisión mediante el correo electrónico institucional, en la que se indicará la procedencia de interponer el recurso de apelación, los plazos para hacerlo y ante quien lo puede presentar. Se entenderá la notificación hecha, al día siguiente del envío del correspondiente correo electrónico.

ARTÍCULO 34. Mediante la apelación el trabajador busca que la decisión sea revocada, modificada o aclarada. Por ello, el recurso se debe presentar debidamente motivado por parte del trabajador. En ningún caso, las decisiones adoptadas al resolver el recurso de apelación podrán agravar la situación inicial del trabajador.

ARTÍCULO 35. Contra las decisiones de la Coordinación Administrativa de Ascún podrán interponerse el recurso de apelación. Deberá resolverlo la Secretaría General encargada de realizar la revisión en segunda instancia, dependiendo la calificación de la falta. El recurso deberá interponerse dentro de los dos (02) días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la decisión y deberá ser resuelto, a más tardar con cinco (05) días hábiles después del envío.

Las decisiones adoptadas por la Secretaría General en segunda instancia se notificarán al correo institucional del trabajador y se le indicará que contra ellas no procede recurso alguno.

En la etapa de decisión de recursos, la Secretaría General en segunda instancia, podrá decretar pruebas, bajo los mismos términos indicados en el párrafo 1 del artículo 33 del presente documento, caso en el cual se interrumpirán los términos, garantizando siempre el debido proceso al trabajador.

ARTÍCULO 36. En cualquier etapa del proceso, de encontrarse que se ha infringido el debido proceso o vulneración de derechos fundamentales del trabajador, se declarará la nulidad de lo actuado a partir del momento en que se presentó la inconsistencia. La declaratoria de nulidad no afectará las pruebas practicadas con observación al debido proceso.

CAPITULO XIV MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL

A. PREVENCIÓN

ARTÍCULO 37. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por LA ASOCIACIÓN constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y protejan la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 38. LA ASOCIACIÓN ha previsto los siguientes mecanismos de prevención a los trabajadores:

1. Información sobre las conductas que constituyen acoso laboral, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones.
2. Manifestación a través de los canales de comunicación de la Asociación sobre las conductas que constituyen acoso laboral.
3. Diseño y aplicación de actividades, a fin de establecer conjuntamente: valores y hábitos que promuevan vida laboral; recomendaciones en relación con situaciones laborales que pudieren afectar el cumplimiento de los valores y hábitos.

B. PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 39. El procedimiento contenido en este Reglamento debe surtirse en forma confidencial y conciliatoria y tendrá como objetivo principal el de prevenir o superar las conductas que pudiesen llegar a considerarse como actos de acoso laboral. LA ASOCIACIÓN tendrá un Comité de Convivencia, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante de LA ASOCIACIÓN. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.

ARTÍCULO 40. El trabajador que se considere sujeto pasivo de una conducta que constituya acoso laboral, deberá informar de manera inmediata al Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos, quien efectuará las

averiguaciones internas correspondientes y buscará los mecanismos preventivos adecuados para superar las eventuales situaciones de acoso. La información presentada por el trabajador se manejará en forma confidencial y reservada y tan solo pretende dar inicio al procedimiento interno de investigación encaminado a detectar y superar eventuales situaciones de acoso laboral.

Parágrafo: Cuando una persona esté involucrada en una situación de acoso como sujeto pasivo o activo y sea miembro del Comité de Convivencia Laboral o se designe para tales efectos, informará sobre la existencia de tal situación a su superior jerárquico para cumplir con el procedimiento establecido.

ARTÍCULO 41. El Comité de Convivencia Laboral, si lo considera necesario, podrá citar de manera escrita y confidencial a los sujetos involucrados en los hechos y a los testigos correspondientes para que declaren sobre lo ocurrido. Las declaraciones rendidas se formalizarán en un acta, en la que en forma adicional se dejará constancia de los supuestos hechos de acoso laboral informados, de las alternativas de solución propuestas y de los acuerdos logrados, si los hubiere.

ARTÍCULO 42. El Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos, podrá ordenar la ejecución o desarrollo de las correspondientes medidas preventivas, las cuales pretenderán el mejoramiento del ambiente laboral, así como la prevención o superación de conductas que pueden considerarse eventualmente como de acoso laboral.

CAPÍTULO XV SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 43. LA ASOCIACIÓN, valora el bienestar de sus trabajadores, por lo cual busca proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable en el que ellos puedan desarrollar sus capacidades humanas e intelectuales. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de LA ASOCIACIÓN, establece mecanismos para la identificación, evaluación de los riesgos y, mediante la participación de los Comités, lleva a cabo los controles necesarios para prevenir los accidentes, incidentes y enfermedades que tengan repercusiones en el desarrollo de sus actividades laborales

ARTÍCULO 44. Los servicios médicos que requieran los trabajadores de LA ASOCIACIÓN serán prestados por la Entidad Promotora de Salud (E.P.S) o ARL del trabajador.

ARTÍCULO 45. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a su jefe inmediato y a la Coordinadora Administrativa de ASCUN, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe

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

ARTÍCULO 46. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene LA ASOCIACIÓN en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negase a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 47. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene LA ASOCIACIÓN para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 48. En caso de un incidente o accidente de trabajo en el desarrollo de sus actividades laborales en el lugar del teletrabajo, deberá informar de manera inmediata a EL EMPLEADOR, quien a su vez en un tiempo no mayor a dos (02) días reportará a la ARL a través del FURAT y procederá a realizar la debida investigación en un plazo no mayor a quince (15) días. En caso de que el accidente sea grave o mortal EL EMPLEADOR informará al Ministerio de Trabajo y a la EPS en donde este afiliado EL(LA) TELETRABAJADOR(A).

ARTÍCULO 49. LA ASOCIACIÓN no responderá por ningún accidente de trabajo que ya ha sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado al empleador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 50. De todo accidente de trabajo o enfermedad profesional LA ASOCIACIÓN llevará registro con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales, si los hubiere, y deberá informarlo a la entidad administradora de riesgos laborales ARL y a la entidad promotora de salud EPS, en forma inmediata.

ARTÍCULO 51. En todo caso, en lo referente a los puntos de que tratan este capítulo, tanto LA ASOCIACIÓN como los trabajadores se someterán a las normas de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente sobre la materia.

CAPÍTULO XVI TELETRABAJO

ARTÍCULO 52. Teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Artículo 2 Ley 1221 de 2008 y Artículo 2 Decreto 884 de 2012).

ARTÍCULO 53. Quien aspire a desempeñar un cargo en LA ASOCIACIÓN como teletrabajador deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo, así como las condiciones establecidas en el Artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y el Decreto 884 de 2012 compilado en el Decreto 1072 de 2015 y Decreto 1227 de 2022

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

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

Parágrafo: En caso de contratar por primera vez a un teletrabajador, éste no podrá exigir posteriormente realizar sus actividades en las instalaciones de LA ASOCIACIÓN, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso, dejaría de ser teletrabajador.

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

ARTÍCULO 54. El teletrabajo puede revestir las siguientes formas:

- a. **Autónomos:** son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- b. **Móviles:** son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.
- c. **Suplementarios:** son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina

ARTÍCULO 55. Con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral, los teletrabajadores deberán tener en cuenta las indicaciones efectuadas por LA ASOCIACIÓN y en especial aquellas contenidas en el presente Reglamento para el manejo de los equipos y programas que se entreguen. (Artículo 5º Decreto 0884 de 2012).

Los teletrabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones para garantizar el adecuado uso de equipos y programas entregados:

- a. Los elementos que se entreguen a los teletrabajadores serán responsabilidad directa y personal de éstos y deberán ser devueltos en las mismas condiciones teniendo en cuenta el desgaste normal de uso de los mismo.
- b. Cuando la Asociación y el teletrabajador acuerden utilizar los equipos propios de este último, se realizará a través de mutuo acuerdo donde se especificará la compensación económica por el uso de las herramientas y el compromiso del trabajador de garantizará el mantenimiento de los equipos.
- c. Sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los teletrabajadores en desarrollo del contrato de trabajo con LA ASOCIACIÓN.
- d. Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que LA ASOCIACIÓN imparta para el uso adecuado de los equipos y programas evitando cualquier daño a los mismos.
- e. Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos y programas que se entreguen a los teletrabajadores son intransferibles y de uso exclusivo de los teletrabajadores.
- f. Los teletrabajadores deberán mantener la confidencialidad y reserva de las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas.
- g. Aquellas contenidas en las políticas internas que existan en LA ASOCIACIÓN.

Parágrafo 1. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes determinadas se constituye como una falta gravísima y una violación a las obligaciones y prohibiciones que rigen los contratos de trabajo entre los teletrabajadores y LA ASOCIACIÓN, en el artículo 62 del C.S.T.

Parágrafo 2. La Asociación podrá otorgar un auxilio compensatorio de costos de servicios públicos, de mutuo acuerdo con el teletrabajador, fijando el valor del auxilio mensual que compensará los gastos de internet, telefonía fija y móvil y energía.

ARTÍCULO 56. Los teletrabajadores deberán garantizar de forma íntegra la confidencialidad y reserva de la información a la que tengan conocimiento en ejecución de sus funciones, la cual en todo caso sólo podrá ser utilizada como desarrollo de su contrato de trabajo. (Artículo 5º Decreto 0884 de 2012)

Parágrafo 1: Se prohíbe expresamente revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de la Asociación a la cual hayan tenido acceso los teletrabajadores, o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este.

Parágrafo 2: El incumplimiento de cualquier forma de lo estipulado en el presente artículo será considerado como falta gravísima de conformidad con lo dispuesto en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 57. En materia de seguridad y previsión de riesgos laborales, el teletrabajo operará en LA ASOCIACIÓN teniendo en cuenta las condiciones especiales establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y las sugerencias efectuadas por la Administradora de Riesgos Laborales. (Artículo 8º Decreto 0884 de 2012).

Parágrafo 1: Si el teletrabajador tuviera la intención de cambiar su ubicación de manera temporal, se debe informar con anterioridad las fechas y lugar de teletrabajo, previamente aprobado por el jefe inmediato con copia al profesional de talento humano, a través del correo electrónico para la correspondiente autorización.

CAPITULO XVII CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 58. En materia de contrato de aprendizaje la Asociación tendrá en cuenta lo establecido en la ley 789 de 2002

CAPÍTULO XVIII PUBLICACIÓN

ARTÍCULO 59. Cumplido el procedimiento interno de aprobación del presente Reglamento, establecido en el artículo 17 de la ley 1429 de 2010, LA ASOCIACIÓN debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos (artículo 22 Ley 1429 de 2010).

CAPÍTULO XIX VIGENCIA

ARTÍCULO 60. El presente reglamento entrará en aplicación desde la fecha en que LA ASOCIACIÓN lo publique e informe a los trabajadores mediante comunicado interno el contenido de este.

CAPÍTULO XX CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 61. Son absolutamente nulas las cláusulas del Reglamento, que desmejoren las condiciones del trabajador según lo establecido en la Ley y en los contratos individuales de trabajo.

Bogotá D.C, 31 de julio de 2024.


OSCAR DOMÍNGUEZ GONZÁLEZ
Director Ejecutivo

6. CONTROL DE CAMBIOS		
FECHA	CAMBIO	VERSIÓN
11/11/2022	Nuevo documento	01
31/07/2024	<ul style="list-style-type: none"> • Se incluye numeral 6 y 7 en el capítulo II, Condiciones de Admisión. • Se incluye en el capítulo VIII Licencias remuneradas: numeral 2. Parágrafo 2°. Licencia parental compartida y Parágrafo 3°. Licencia parental flexible de tiempo parcial. En el numeral 3, se adiciona el siguiente párrafo: La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación. Se adiciona numeral 6) Descanso remunerado durante la lactancia. y numeral 7) Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal. • Se adiciona en el Capítulo XVI Teletrabajo, artículo 53: compilado en el Decreto 1072 de 2015 y Decreto 1227 de 2022. Se adiciona el parágrafo 1 en el artículo 57. • Inclusión la Coordinación de Relaciones Interinstitucionales en el art. 24. 	02