



CORPOCIDES
CORPORACIÓN INTERAMERICANA
DE EDUCACIÓN SUPERIOR

RESOLUCIÓN RECTORAL N°018

Por medio de la cual el Rector de la Corporación Interamericana de Educación Superior – Corpocides en uso de las atribuciones legales y estatutarias y teniendo en cuenta que:

Que el 21 de julio de 2017 se creó el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Interamericana de Educación Superior- Corpocides.

Que la Junta Directiva en el Acta 473, del 23 de agosto de 2019, se modificaron los artículos y de adicionaron los Capítulos XII hasta el XVI

Que la Junta Directiva en el Acta 500 del 29 de agosto de 2021, adiciono el Capítulo XVII Trabajo en casa y XVIII Terminación del Contrato.

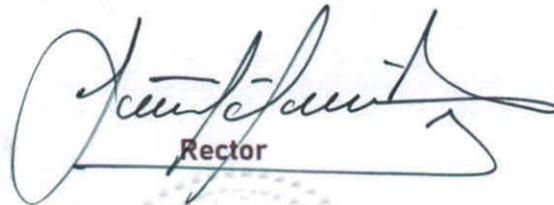
Y

CONSIDERANDO

1. Que se debe establecer el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación
2. Que las normas laborales colombianas exigen la existencia de un reglamento de trabajo
3. Que se hace necesario la expedición del Reglamento de Trabajo para todo el personal.

Realiza la divulgación y publicación del

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO


Rector



PBX: 6473939



3165243435



secretariageneral@interamericana.edu.co



CORPOCIDES
CORPORACIÓN INTERAMERICANA
DE EDUCACIÓN SUPERIOR

CAPITULO I

DEFINICIÓN

ARTICULO 1.- El presente Reglamento Interno de Trabajo es un instrumento de carácter laboral que tiene por finalidad establecer las condiciones, derechos y obligaciones prescrito por la Corporación Interamericana de Educación Superior- CORPOCIDES-, ubicada en la Carrera 26 (Avenida González Valencia) No. 50-73, en la ciudad de Bucaramanga y sus sedes, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Corporación Interamericana de Educación superior como todos sus trabajadores. EL presente documento reglamenta asuntos de carácter administrativo, organizacional y estructural, en armonía con las disposiciones legales vigentes. Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se pretendan celebrar con todos los trabajadores.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN Y PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 2.- Quien sea seleccionado para desempeñar un cargo en la Corporación, debe presentar los siguientes documentos antes de iniciar las funciones laborales para las cuales va a ser contratado:

- a) Hoja de vida
- b) Cédula de Ciudadanía o Tarjeta de Identidad según sea el caso.
- c) Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de diez y ocho (18) años.
- d) Certificado de los empleadores con quien haya trabajado en los que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- e) Certificado de personas dignas sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- f) Certificados de estudios cursados, título profesional y tarjeta profesional dependiendo del cargo al que aplique-

 PBX: 6473939

 3165243435

 secretariageneral@interamericana.edu.co



CORPOCIDES
CORPORACIÓN INTERAMERICANA
DE EDUCACIÓN SUPERIOR

- g) Los documentos que requiera la compañía para la vinculación del trabajador y de las personas a su cargo al Sistema de Seguridad Social Integral y a la Caja de Compensación Familiar.
- h) Practicarse los exámenes médicos de ingreso y firmar el contrato de trabajo.
- i) Al incorporarse al servicio de la empresa el nuevo trabajador debe tener conocimiento del presente Reglamento de Trabajo y de sus funciones, las cuales se encuentran estipuladas en el contrato de trabajo celebrado entre las partes. El trabajador recibirá el acta de entrega de cargo, la relación de bienes que se le entrega bajo su responsabilidad, así como otras instrucciones y consideraciones a criterio de su jefe inmediato superior.
- j) Por norma general los dos (2) primeros meses del contrato de trabajo constituyen periodo de prueba, que tiene por objeto apreciar, por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, la convivencia de las condiciones de trabajo (CST, art. 76). El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 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.

PARÁGRAFO PRIMERO. Todos los documentos deben ser allegados en original o copia auténtica.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los documentos solicitados por CORPOCIDES., no incluyen 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 del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (Artículo 1º. 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, convenios No. 111 de la OIT, Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), examen de sida (Decreto Reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), solo que se trate de casos que la ley autorice un procedimiento especial como consecuencia del cargo que se va a desempeñar, ni la libreta militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

 PBX: 6473939

 3165243435

 secretariageneral@interamericana.edu.co



CORPOCIDES
CORPORACIÓN INTERAMERICANA
DE EDUCACIÓN SUPERIOR

CAPÍTULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 3.- Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6º) y a la prima de servicios y auxilio de cesantías (Sentencia C-825/2006 y C-823/2006).

CAPÍTULO IV

LUGAR Y TIEMPO DE TRABAJO

ARTICULO 4.- Los trabajadores iniciarán y terminarán sus labores en los lugares que la Corporación les designe y deberán atender a cualquier otra actividad conexas a su ocupación principal.

ARTICULO 5.- Los horarios de los trabajadores al interior de la CORPORACIÓN, se fijarán respetando siempre la jornada máxima legal de cuarenta y ocho (48) horas semanales, jornada dentro de la cual el empleador podrá fijar y modificar los turnos de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio y al desarrollo propio de las actividades de la CORPORACIÓN.

Los días laborables para todo el personal de la Institución son de lunes a sábado, en los turnos y horarios determinados por la Corporación de conformidad con las necesidades del servicio y respetando las normas legales en materia de jornada laboral. Eventualmente el personal deberá laborar los días domingos y festivos.

ARTICULO 6.- Las horas de entrada y salida de los trabajadores serán acordadas por la Institución con los trabajadores atendiendo las necesidades de la operación: sin embargo, a manera enunciativa se señalan las siguientes:

MAÑANA DE 8 am a 12:00 m

TARDE DE 2:00 pm a 6:00 pm

SABADO DE 8:00 am a 12:00 m

 PBX: 6473939

 3165243435

 secretariageneral@interamericana.edu.co



CORPOCIDES
CORPORACIÓN INTERAMERICANA
DE EDUCACIÓN SUPERIOR

CAPÍTULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 8.- La definición de trabajo ordinario y nocturno se fundamenta en el artículo 25 de la ley 789 de 2002 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo. El 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 (CST, art. 159). Los recargos se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

ARTICULO 9. La empresa solo reconocerá trabajo suplementario o de horas extras a un trabajador cuando expresamente y por escrito lo haya solicitado y acordado con anterioridad su jefe inmediato.

PARÁGRAFO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder las dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, a excepción de los casos especiales señalados en el artículo 163 del C.S.T.

CAPÍTULO VI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS, VACACIONES Y PERMISOS

ARTICULO 10.- Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. La empresa concederá a sus trabajadores un día de descanso, por cada seis días de trabajo.

PARÁGRAFO: DESCANSO EN DÍAS SÁBADO. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (artículo 23 Ley 50 de 1990).

ARTICULO 11.- Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (C.S.T., art.186, núm. 1º). En caso de liquidación del contrato de trabajo las vacaciones se pagarán proporcionalmente cualquiera que fuere el tiempo laborado.

 PBX: 6473939

 3165243435

 secretariageneral@interamericana.edu.co



CORPOCIDES

CORPORACIÓN INTERAMERICANA
DE EDUCACIÓN SUPERIOR

ARTÍCULO 12. La época de vacaciones debe ser señalada por la CORPORACIÓN a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTÍCULO 13. 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 14. El empleador y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (Ley 1429 de 2010). Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T., modificado por el Artículo 20 de la Ley 1429 de 2010).

ARTÍCULO 15. 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. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.).

ARTÍCULO 16. 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 conceden (artículo 192 C.S.T.).

ARTÍCULO 17. Todo empleador 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 1967, artículo quinto). **PARÁGRAFO.** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1990).



PBX: 6473939



3165243435



secretariageneral@interamericana.edu.co



CORPOCIDES
CORPORACIÓN INTERAMERICANA
DE EDUCACIÓN SUPERIOR

CAPITULO VII

PERMISOS

ARTÍCULO 18. CORPOCIDES concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Corporación y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento de la Corporación. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. 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.
2. 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.
3. La Corporación concederá 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 conforme lo previsto en la ley vigente al momento de la causación (Ley 1280 de 2009). La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto.
4. La Corporación concederá al trabajador la licencia de paternidad de acuerdo con lo previsto en la ley vigente al momento de su causación. (Ley 755 de 2002 y Sentencia C -174 de 2009).

ARTICULO 19. PERMISOS ESPECIALES Se entiende por permisos especiales aquellos que ha establecido la Corporación como concesión para sus empleados (profesores y personal administrativo) en los siguientes casos:

1. Por matrimonio del empleado, se concederán tres (3) días hábiles. El trabajador (profesor o personal administrativo) informará a la Dirección de Recurso Humano la ocurrencia del caso que origina el permiso especial.
2. Licencia no remunerada es la suspensión del vínculo laboral durante un tiempo determinado que concede la Corporación a un empleado (profesor o personal administrativo). Durante este período el empleado queda exonerado de cumplir con sus deberes laborales y por su parte la Corporación no está en la obligación de reconocer remuneración alguna. En este caso, solamente subsiste la obligación por



PBX: 6473939



3165243435



secretariageneral@interamericana.edu.co



CORPOCIDES
CORPORACIÓN INTERAMERICANA
DE EDUCACIÓN SUPERIOR

parte del empleador de asumir su porcentaje para cubrir los aportes a Seguridad Social exigidos por la ley. La solicitud de licencia no remunerada se debe tramitar ante la dirección de Recursos Humanos, quien presentara a consideración la solicitud ante la Junta Directiva.

PARÁGRAFO: Todos los anteriores permisos deben estar debidamente sustentados por el trabajador con un documento pertinente que acredite las circunstancias de: tiempo, como y lugar que originan el permiso.

CAPITULO VIII

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

ARTÍCULO 20. Formas y libertad de estipulación.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14,16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales (salario integral), 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 la Corporación que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

ARTÍCULO 21. 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. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.). El medio usado para el pago será el bancarizado.

PERÍODOS DE PAGO: Salvo convenio por escrito, el pago de salarios se realizará de forma mensual.

ARTÍCULO 22. El salario se pagará al trabajador directamente:



PBX: 6473939



3165243435



secretariageneral@interamericana.edu.co



CORPOCIDES
CORPORACIÓN INTERAMERICANA
DE EDUCACIÓN SUPERIOR

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana y para sueldos no mayor de un mes.

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 IX

MEDIDAS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTICULO 23. Es obligación y compromiso de CORPOCIDES velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 24. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las E.P.S, A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 25. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la Dirección de Recurso Humano, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe 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. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la Empresa 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 26. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la Corporación 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.

 PBX: 6473939

 3165243435

 secretariageneral@interamericana.edu.co



CORPOCIDES
CORPORACIÓN INTERAMERICANA
DE EDUCACIÓN SUPERIOR

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 de la Empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan a CORPOCIDES para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa.

ARTICULO 27. En caso de accidente de trabajo, El director de la respectiva dependencia, o el jefe inmediato ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012 ante la E.P.S. y la A.R.L. Además, tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, según las recomendaciones de la investigación del accidente de trabajo, en los términos establecidos en la Resolución 1401 de 2007.

ARTICULO 28. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo y a la Dirección de Recursos Humanos para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad. La Corporación no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

PARÁGRAFO: La CORPORACIÓN no responderá por ningún accidente de trabajo que haya 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 el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa. En caso de accidente laboral grave y/o mortal, la CORPORACIÓN tendrá la obligación de reportar dicha situación directamente a la Dirección Territorial u Oficina del Trabajo del lugar donde sucedieron los hechos dentro de los dos (02) días hábiles siguientes de ocurriendo el accidente, sin perjuicio del reporte que se debe efectuar a la respectiva ARL o EPS. (Artículo 2.2.4.1.7 de Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 2851 de 2015)

ARTICULO 29. La Empresa 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 61 Decreto 1295 de 1994 y artículos 8, 30 de la Ley 1562 de 2012).

 PBX: 6473939

 3165243435

 secretariageneral@interamericana.edu.co



CORPOCIDES
CORPORACIÓN INTERAMERICANA
DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una CORPOCIDES, 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 62 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 30. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto el CORPOCIDES como los trabajadores, se someterán a las normas sobre riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás disposiciones legales que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, a la Ley 776 de 2002, a la Ley 1562 de 2012 y a los Decretos 1072 de 2015 y 052 de 2017, así como a las demás normas que sobre el Sistema General de Riesgos Laborales se expidan o sean concordantes.

CAPITULO X

DEBERES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 31. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) De acuerdo a la naturaleza de la CORPORACION INTERAMERICANA DE EDUCACION SUPERIOR - CORPOCIDES, todos sus trabajadores, (profesores y personal administrativo), deben propender por un trato impecable con los estudiantes en los cuales se respete: la igualdad, dignidad y la no discriminación.
- b) Respetar y brindar subordinación a los superiores. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplinario de CORPOCIDES
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad, y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique la Dirección de Salud y Seguridad en el Trabajo.

 PBX: 6473939

 3165243435

 secretariageneral@interamericana.edu.co



CORPOCIDES
CORPORACIÓN INTERAMERICANA
DE EDUCACIÓN SUPERIOR

- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde se le ha asignado para desempeñar sus labores.
- j) Asistir a cursos, seminarios, talleres y demás actividades de formación o recreación a la cual la Dirección de Bienestar Institucional inscriba o comisiones.
- k) Entregar la información oral y/o escrita solicitada verazmente.
- l) Utilizar adecuadamente las herramientas de correo electrónico y/o el acceso a Internet facilitadas por la Corporación, así como todos los sistemas de comunicación a los cuales se le asigne acceso para el buen funcionamiento de las labores.
- m) Revisar periódicamente y mantener activo su correo electrónico institucional, y abstenerse de usar el correo personal para temas de índole laboral.
- n) Acatar, respetar y a portar para el desarrollo en su integridad todas las políticas establecidas por la Corporación, así como las demás normas y procedimientos internos de CORPOCIDES.
- o) Realizar personalmente el trabajo para el cual fue contratado.
- p) No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a CORPOCIDES, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- q) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de CORPOCIDES.
- r) Registrar en las oficinas y sistemas de información de la Corporación su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
- s) Perfeccionar permanentemente sus conocimientos y su capacidad técnica y profesional para el ejercicio de su cargo.
- t) Hacer uso racional de los recursos disponibles de en la Corporación y los recursos naturales.
- u) Participar en los grupos de trabajo que le sean designados y en los programas de inducción y capacitación que organice la Corporación.
- v) Cumplir con el horario de trabajo.



PBX: 6473939



3165243435



secretariageneral@interamericana.edu.co



CORPOCIDES
CORPORACIÓN INTERAMERICANA
DE EDUCACIÓN SUPERIOR

- w) Autorizar de manera libre y voluntaria a la Corporación para recopilar, utilizar, transferir, transmitir, almacenar, consultar, procesar, y en general a dar tratamiento a la información personal que éste ha suministrado, de conformidad con lo dispuesto en la ley, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivos de propiedad de la Corporación, para los fines internos que sean necesarios en el marco de la relación laboral entre las partes o para acceder a los beneficios que otorga la Corporación a sus empleados.
- x) Concurrir puntualmente a las reuniones que citen en la Corporación en especial a las que se vayan a tratar temas relacionados con su oficio, funciones y de índole de seguridad y salud en el trabajo, procurando aportar sus ideas en las reuniones respectivas cuando a ello haya lugar y participando activamente en ellas.
- y) Presentar de forma oral y escrita según lo estipulo la junta directive el informe de gestión preliminar del primer semestre del año y el informe de gestion final del total del año.
- z) Realizar el trabajo en coherencia con las indicaciones del Sistema de Aseguramiento Interno de la calidad.

CAPITULO XI

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE CORPOCIDES Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 32. Son Obligaciones de CORPOCIDES

- a) Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- b). Suministrarles a sus trabajadores cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Corporación (artículo 11 Ley 11 de 1984).
- c) Afiliar y realizar en debida forma los aportes de sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral.
- d) Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, 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 considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro



PBX: 6473939



3165243435



secretariageneral@interamericana.edu.co



CORPOCIDES
CORPORACIÓN INTERAMERICANA
DE EDUCACIÓN SUPERIOR

no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

- e) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- f) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimiento.
- g) Procurar a trabajadores los elementos, equipos y locaciones adecuadas según lo indicada por el programa de Seguridad y Salud en el trabajo de CORPOCIDES
- h) Brindar la atención de primeros auxilios en los casos que se requiera.
- i) Procurar un ambiente de trabajo agradable, armónico y respetuoso.
- i) brindar a los trabajadores lo necesario para el desarrollo de sus labores.
- j) Además de las obligaciones a cargo de CORPOCIDES, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera (artículo 244 del Decreto Ley 2737 de 1989).

ARTICULO 33. Se Prohíbe a CORPOCIDES

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

- a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
- b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.

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

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se 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.

 PBX: 6473939

 3165243435

 secretariageneral@interamericana.edu.co



CORPOCIDES
CORPORACIÓN INTERAMERICANA
DE EDUCACIÓN SUPERIOR

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política o religiosa en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, ventas no autorizadas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo, signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se vinculen con otros empleadores a las personas que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTICULO 34. Se Prohíbe a los trabajadores

1. Cualquier tipo de violencia sexual entre trabajadores, también de los trabajadores hacia los estudiantes de la Corporación o hacia cualquier persona de la comunidad Corpocides. La violencia sexual se entiende como todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona.
2. Sustraer de la Corporación, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Corporación.
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes. La Corporación determina y ratifica que para todos y cada uno de sus cargos, los trabajadores deben presentarse y encontrarse en pleno uso de sus facultades cognitivas, esta es una medida preventiva para que el trabajador no ocasione riesgos con él mismo, con los estudiantes de la Corporación, con los usuarios que atiende y con sus compañeros de trabajo.
4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Corporación, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.



PBX: 6473939



3165243435



secretariageneral@interamericana.edu.co



CORPOCIDES
CORPORACIÓN INTERAMERICANA
DE EDUCACIÓN SUPERIOR

6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
7. Hacer colectas, ventas no autorizadas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Efectuar o recibir préstamos de dinero entre cualquiera de los miembros de la Comunidad institucional.
9. Realizar cualquier tipo de esquemas de captación de dinero como: cadenas, colectas, pirámides, etcétera o cualquier mecanismo de captación de dinero.
10. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no, a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
11. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Corporación en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
12. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los equipos, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
13. Cualquier clase de comportamiento escandaloso dentro de las instalaciones, y que, a juicio de la Corporación, ponga en entredicho la moralidad de la institución su buen nombre, o que no corresponda a la delicadeza y pulcritud que deben caracterizar la actividad de la Corporación y la conducta de sus miembros.
14. Llevar fuera de las oficinas de la Corporación sin autorización previa, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza de propiedad de la Corporación, o prestarlos o fotocopiarlos si autorización.
15. Salir de las dependencias de la Corpocides en horas hábiles de trabajo sin previa autorización.
16. Tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a los estudiantes, proveedores y usuarios de la Corporación
17. Efectuar por cualquier medio: insinuaciones, intimidaciones y discriminaciones a los estudiantes de la Corporación o invitaciones por fuera de la relación académica o laboral.
18. Sostener cualquier tipo de relación que no se derive de lo académico o lo profesional, con los estudiantes sean menores o mayores de edad.

 PBX: 6473939

 3165243435

 secretariageneral@interamericana.edu.co



CORPOCIDES
CORPORACIÓN INTERAMERICANA
DE EDUCACIÓN SUPERIOR

CAPITULO XII

ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 35. Los Órganos de Gobierno en Corpocides, son los siguiente:

a) ASAMBLEA GENERAL	Es el máximo órgano de Gobierno de la Corporación y está integrada por sus miembros activos.
b) JUNTA DIRECTIVA	Es el órgano de Dirección de la Institución, está conformado por los miembros activos, un representante de los docentes y un representante de los estudiantes.
c) CONSEJO ACADEMICO	Es el órgano asesor del Rector en las actividades y servicios académicos. Está conformado por: El rector quien lo preside, el vicerrector administrativo y académico, un representante de los docentes, los directores de programa, un representante de los estudiantes y un representante de los egresados y/o graduados.
d) CONSEJO ADMINISTRATIVO	Es el órgano asesor del rector y está conformado por el rector que lo preside, el vicerrector administrativo y académico y la secretaria general.

ARTICULO 36. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Corpocides, es el siguiente:

SEDE PRINCIPAL

Represente Legal Nacional
Rector General Nacional
Secretario General Nacional
Vicerrectores Nacional
Directores Nacionales
Coordinadores
Auxiliares

 PBX: 6473939

 3165243435

 secretariageneral@interamericana.edu.co



CORPOCIDES

CORPORACIÓN INTERAMERICANA
DE EDUCACIÓN SUPERIOR

SEDES

Represente Legal Nacional
Rector General Nacional
Secretario General Nacional
Vicerrectores Nacional
Directores Nacionales
Directores de Sede
Coordinadores de Sede
Auxiliares de Sede



CAPITULO XIII

FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 37. CORPOCIDES no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T). Son ejemplos de faltas disciplinarias las siguientes:

FALTAS LEVES

1. Incumplimiento del horario de laboral.
2. Ausencia injustificada al trabajo.
3. No usar el uniforme de trabajo o dotación.
4. No acatar las instrucciones o tareas impartidas por el superior jerárquico.

FALTRAS GRAVES

1. Presentarse a laborar bajo los efectos del alcohol o sustancias psicotrópicas.
2. No desempeñar sus funciones de conformidad a los lineamientos establecidos.



PBX: 6473939



3165243435



secretariageneral@interamericana.edu.co



CORPOCIDES
CORPORACIÓN INTERAMERICANA
DE EDUCACIÓN SUPERIOR

3. No utilizar los elementos de protección (tapabocas, guantes, casco, etc.)
4. Omitir los lineamientos de seguridad informática impartidos por la Dirección de Recurso Físico y Tics.
5. Mal trato con los miembros de la comunidad.
6. Incurrir en las prohibiciones de este reglamento.
7. Robar o intentar robar bienes o recursos de la Corporación o de cualquier miembro de la Comunidad Institucional.
8. Crear conflictos de intereses cuando se sostienen relaciones afectivas entre trabajadores de la Corporación.
9. Hurto de bienes de la Corporación, de empleados o terceros dentro de las instalaciones de la institución.
10. Ser reincidente en faltas leves
11. La conducta negligente, descuidada o dolosa aun por la primera vez.
12. El Uso de equipos, elementos y/o papelería de la corporación para fines diferentes a los autorizados.
13. Suspender la labor sin autorización, aun por la primera vez
14. La no entrega oportuna de tareas, informes asignados, aun por primera vez
15. No dar buen uso al correo institucional conforme al reglamento o manual de uso de correos electrónicos.

ARTÍCULO 38. Se establecen las siguientes sanciones para las faltas leves, así:

1. El retardo en la hora de ingreso a laboral, implica desde un llamado de atención por escrito hasta la suspensión del contrato de trabajo, que no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en la jornada correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la Corporación, implica suspensión en el contrato de trabajo. Desde (1) un día de suspensión.
3. No usar el uniforme de trabajo o dotación. por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por un (1) día y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.



PBX: 6473939



3165243435



secretariageneral@interamericana.edu.co



4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones, directrices, recomendaciones y deberes legales, contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

PARÁGRAFO 1: En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este artículo 37 y 38, se deja claramente establecido que la Corporación no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y su correspondiente sanción.

ARTÍCULO 39. Las faltas graves dan lugar a la terminación del contrato de trabajo.

Lo estipulado en este artículo no impide que la Institución evalúe cada caso particular y proceda de acuerdo a la evaluación previa a imponer la sanción pertinente o el despido justificado.

PARÁGRAFO UNO: El trabajador que haya sido suspendido, deberá presentarse exactamente en la fecha en que termina la sanción. De no hacerlo así, se adelantará el correspondiente proceso con la consecuencia de la aplicación de sanciones disciplinarias consagradas en este documento o medida respecto de su contrato de trabajo.

PARAGRAFO DOS: Aquella falta del trabajador que no se encuentre catalogada en el presente reglamento será revisada por la Junta Directiva de la Corporación, quien a la luz de la normatividad legal vigente determina la clase de la falta y la respectiva sanción en caso de que la hubiera.

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

ARTÍCULO 40. Las faltas disciplinarias serán revisadas en el CONSEJO ACADEMICO o CONSEJO ADMINISTRATIVO según corresponda y el Rector impondrá la sanción que corresponda.

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el RETOR deberá:

- a) Solicitar a la Dirección de Recurso Humano todas las evidencias que demuestren el incumplimiento del presente reglametneo por parte del trabajador, adicionalmente la carpeta de hoja de vida del trabajador.
- b) oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Corporación de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).



CORPOCIDES
CORPORACIÓN INTERAMERICANA
DE EDUCACIÓN SUPERIOR

ARTÍCULO 41. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.). Salvo los llamados de atención y retroalimentaciones que aplique el Jefe directo.

CAPÍTULO XIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 42. Los reclamos de los trabajadores para las cuestiones laborales se harán ante la persona que ocupe en la Corporación el cargo de Dirección de Recursos Humanos, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 43. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo en caso de que exista.

CAPÍTULO XV

LEY 1010 DE 2006

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 44. MECANISMOS DE PREVENCIÓN Como mecanismos preventivos de conductas que constituyan acoso laboral se establecen que: CORPOCIDES realizará periódicamente capacitaciones o charlas instructivas, individuales o colectivas, dirigidas a los trabajadores vinculados a ella, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato al interior de la misma, propender por condiciones dignas y justas en el trabajo, velar por el buen ambiente laboral y en general a prevenir conductas de acoso laboral.

PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 45. 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



PBX: 6473939



3165243435



secretariageneral@interamericana.edu.co



CORPOCIDES
CORPORACIÓN INTERAMERICANA
DE EDUCACIÓN SUPERIOR

a considerarse como actos de acoso laboral. Conforme a lo anterior, todas y cada una de las personas partícipes del presente procedimiento tendrán la obligación de guardar absoluta reserva y confidencialidad frente a los hechos y en relación con los participantes dentro del mismo.

ARTÍCULO 46. 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 los fines establecidos en este artículo.

ARTÍCULO 47. En desarrollo del procedimiento anterior, el Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos 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 48. En desarrollo del procedimiento anterior 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 XVI

TELETRABAJO

ARTÍCULO 49. 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 Institución y en especial aquellas contenidas en el presente Reglamento para el manejo de los equipos y programas que se entreguen (artículo 5° Decreto 0884 de 2012). Los teletrabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones para garantizar el adecuado uso de equipos y programas entregados:



PBX: 6473939



3165243435



secretariageneral@interamericana.edu.co



CORPOCIDES
CORPORACIÓN INTERAMERICANA
DE EDUCACIÓN SUPERIOR

- a) Los elementos que se entreguen a los teletrabajadores serán responsabilidad directa y personal de éstos.
- b) Sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los teletrabajadores en desarrollo del contrato de trabajo con la Institución.
- c) Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que la Institución imparta para el uso adecuado de los equipos y programas.
- d) Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños.
- 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 Institución.

PARÁGRAFO. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes determinadas se constituye como una falta grave y una violación a las obligaciones y prohibiciones que rigen los contratos de trabajo entre los teletrabajadores y la Institución, en atención a lo establecido en el literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T.

ARTÍCULO 50. Los teletrabajadores y en general todos los trabajadores de la Corporación 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 PRIMERO. Se prohíbe expresamente a todos los trabajadores: 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 Institución a la cual hayan tenido acceso, o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El incumplimiento de cualquier forma de lo estipulado en el presente artículo será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 51. En materia de seguridad y previsión de riesgos profesionales, el teletrabajo operará al interior de la Institución teniendo en cuenta lo establecido en el Sistema de Gestión de la Seguridad y



PBX: 6473939



3165243435



secretariageneral@interamericana.edu.co



CORPOCIDES
CORPORACIÓN INTERAMERICANA
DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Salud en el Trabajo SG-SST, y las sugerencias efectuadas por la Administradora de Riesgos Laborales, así como el COPASST de la Institución (Artículo 8° Decreto 0884 de 2012).

CAPÍTULO XVII

LEY 2088 DE 2021

TRABAJO EN CASA

ARTICULO 52. Es la habilitación del trabajador de CORPOCIDES para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o la relación laboral, legal y/o reglamentaria respectiva; ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

ARTICULO 53. En el caso de requerir que un trabajador realice teletrabajo, CORPOCIDES asegurara el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores, por lo cual se limitara a dar funciones laborales exclusivamente en el horario laboral.

ARTICULO 54. El ejercicio de teletrabajo en casa estará habilitado por un término de tres meses prorrogables hasta por un término igual, por una única vez. Sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones. Se podrá dar por terminada la habilitación de trabajo en casa por parte de CORPOCIDES de manera unilateral, cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

ARTICULO 55. CORPOCIDES establecerá un plan de capacitación y reforzamiento de las competencias digitales para los trabajadores que lo requiere, de igual manera suministrara los equipos tecnológicos y de software que se requieren para que el trabajador pueda continuar cumpliendo a cabalidad con las funciones en el marco de las delegaciones de funciones.

ARTICULO 56. Desde la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Dirección de Bienestar Institucional se establecerán los planes para asegurar el bienestar, la salud del trabajador.



PBX: 6473939



3165243435



secretariageneral@interamericana.edu.co



CORPOCIDES
CORPORACIÓN INTERAMERICANA
DE EDUCACIÓN SUPERIOR

ARTICULO 57. Reconocer el auxilio de conectividad digital para aquellos trabajadores o funcionarios que devenguen hasta dos Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (SMLMV), a quienes se les reconozca auxilio de transporte durante el tiempo de habilitación del trabajo en casa.



CAPITULO XVIII

ARTICULO 58. TERMINACION DEL CONTRATO

1. El contrato de trabajo termina:

- a). Por muerte del trabajador.
- b). Por mutuo consentimiento.
- c). Por expiración del plazo fijo pactado.
- d). Por terminación de la obra o labor contratada.
- e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.
- f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días.
- g). Por sentencia ejecutoriada.
- h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley.
- i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

 PBX: 6473939

 3165243435

 secretariageneral@interamericana.edu.co



CORPOCIDES
CORPORACIÓN INTERAMERICANA
DE EDUCACIÓN SUPERIOR

ARTICULO 59. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en riesgo la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores en cualquier sitio donde se comisione.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones, deberes o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 59 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratados individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con su rendimiento promedio en labores análogas cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.

 PBX: 6473939

 3165243435

 secretariageneral@interamericana.edu.co



CORPOCIDES
CORPORACIÓN INTERAMERICANA
DE EDUCACIÓN SUPERIOR

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por medio del patrono o por las autoridades competentes y todas las medidas y acciones contempladas en el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para evitar accidentes y/o enfermedades laborales.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacita para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta 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 y con autorización del ministerio de trabajo.
16. El no informar de manera oportuna la ocurrencia de accidentes de trabajo o el desconocer o no acatar las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
17. En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B) Por Parte del Trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono 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 patrono no se allane a modificar.

 PBX: 6473939

 3165243435

 secretariageneral@interamericana.edu.co



CORPOCIDES
CORPORACIÓN INTERAMERICANA
DE EDUCACIÓN SUPERIOR

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 patrono, 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 aquel para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, 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.

PARAGRAFO UNO: 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 esa determinación posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

El presente reglamento entra en vigencia a partir de su publicación.

Bucaramanga, 29 de agosto de 2021.



Presidente de Junta Directiva

