



Corporación Universitaria
TALLER CINCO®

DOCUMENTOS INSTITUCIONALES

**REGLAMENTO INTERNO
DE TRABAJO
RIT**

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA TALLER CINCO CENTRO DE DISEÑO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO RIT

El presente Reglamento Interno de Trabajo de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA TALLER CINCO CENTRO DE DISEÑO se aprobó por Resolución de Rectoría No. 7 de junio de 2026.

El presente reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones especiales que se pacten y que no se encuentren en contravía del orden legal. Con él se pretende afianzar las relaciones de los trabajadores y garantizar el ejercicio de sus derechos, así como el cumplimiento de sus deberes, con criterios amplios que armonicen la convivencia dentro de la comunidad de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA TALLER CINCO CENTRO DE DISEÑO**. Por lo tanto, el presente reglamento se aplica a todo el personal vinculado a ella, en los diferentes lugares de desarrollo en donde presta sus servicios. Queda actualizado conforme lo indica la Ley 2466 de 2025 y normas reglamentarias.

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1. IDENTIFICACION DEL EMPLEADOR. El presente Reglamento de Trabajo prescrito por la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA TALLER CINCO CENTRO DE DISEÑO** es una Institución

Universitaria, que actúa como persona jurídica de derecho privado, de carácter corporativo, que desarrolla actividades de utilidad común y no persigue ánimo de lucro. La institución está reconocida por el Ministerio de Educación Nacional, mediante Personería Jurídica Número 11108 de Julio 13 de 1983; tiene autonomía universitaria y administrativa, y cuenta con patrimonio propio e independiente,

dedicado primordialmente al fomento y progreso de la educación artística, como también a toda actividad derivada de sus fines y objetivos, siempre y cuando contribuya al mejoramiento y prosperidad de la educación, meta y razón de ser de **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA TALLER CINCO CENTRO DE DISEÑO**, nuestro campus principal está localizado en el km 19 de la Autopista Norte, también está la sede en Bogotá en la Cra. 14 # 79 – 80; además la CORPORACION podrá desarrollar labores en otros domicilios en cumplimiento de su misión.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA TALLER CINCO CENTRO DE DISEÑO** debe hacer el correspondiente proceso de selección y vinculación al cual deberá presentar y validar los siguientes requisitos y documentos de acuerdo con el perfil del cargo a desempeñar:

- Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- Documentos que acrediten la formación Académica del aspirante.
- Documento por medio del cual acredite experiencia Académica, o de la labor a desempeñar.
- Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- Fotocopia de la tarjeta profesional para los casos que se requieran.
- Si el aspirante es un extranjero, debe presentar Cédula de extranjería, pasaporte vigente, la visa de trabajo legalmente constituida y cumplir con los requisitos que exige la Ley.
- Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad.

PARÁGRAFO: LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA TALLER CINCO CENTRO DE DISEÑO podrá

establecer en los reglamentos además de los documentos mencionados todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante; sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto. En consecuencia, queda prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo de “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 Gravez para las mujeres a menos que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo

(Artículo 43 C.P; artículos 1 y 2 del Convenio 111 de la OIT; Resolución 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de Sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995). Ello conforme a la protección de datos e intimidad de las personas.

Los candidatos que continúan en el proceso de selección deberán cumplir las siguientes etapas, en su orden:

- o Examen médico ocupacional.
- o Prueba de conocimientos.
- o Prueba psicotécnica.
- o Prueba diagnóstica de inglés o segundo idioma, la cual aplica para profesores, según sea el caso.
- o Entrevista por competencias, según sea el caso. El aporte de la información que presenta el aspirante se presume veraz y autentica, y de esta forma autoriza a **La Corporación Universitaria Taller Cinco Centro de Diseño** para que sea verificada en las fuentes respectivas.

CAPITULO III CONTRATO DE TRABAJO

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. La Corporación Universitaria Taller Cinco Centro de Diseño una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de aquella, las aptitudes del trabajador y por parte de éste las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76 CST).

ARTÍCULO 4. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77 numeral 1 CST).

ARTÍCULO 5. Duración del periodo de prueba. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 7 Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del empleador con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80 CST).

CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 7. Contrato de trabajo. En todo contrato se consideran incorporadas, aunque no se manifiesten expresamente, las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, las leyes que lo modifiquen y las que lo reglamenten, en especial, las establecidas en el Decreto 1072 de 2015 y las que lo actualicen.

ARTÍCULO 8. Los contratos de trabajo serán celebrados conforme a los formatos que para el efecto ha dispuesto la **CORPORACION**, los cuales serán escritos y podrán ser:

A término indefinido. Cuando las partes determinen que no tiene fecha definida para su terminación, esto es, indefinida.

- **A Término fijo.** Los contratos de trabajo a término fijo no se podrán renovar indefinidamente y tendrán un ciclo máximo de 4 años y podrá prorrogarse en los términos señalados por la ley. Jamás esta modalidad de contrato se transformará en término indefinido, salvo que las partes pacten lo contrario por escrito.
- **por obra o labor.** Por el tiempo que dure la realización de la obra o labor contratada)

Parágrafo. En el caso de los docentes estos podrán ser contratados por periodo académico, conforme a la planeación académica institucional y a lo estipulado en la Ley.

ARTÍCULO 9. Lugar de trabajo. En el contrato de trabajo, la **CORPORACION** debe acordar con el trabajador el lugar donde debe desempeñar su labor; no obstante, el empleador se reserva el derecho de cambiar el lugar de trabajo, de acuerdo con las necesidades del servicio, sin que estos cambios desmejoren las condiciones iniciales del contrato.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 10. Contrato de aprendizaje. CORPORACIÓN UNIVERSITARIA TALLER CINCO CENTRO

DE DISEÑO desarrolla el contrato de aprendizaje conforme a las disposiciones vigentes que lo regulan: la Ley 789/2002, Decreto 933/2003, Acuerdo 11/2008, Decreto Único Reglamentario 1072/2015, **LEY 2466 DE 25 DE JUNIO DE 2025** y demás normas concordantes y/o por aquellas disposiciones que en el futuro las reformen, modifiquen o sustituyan.

Parágrafo. En todo caso, la corporación universitaria taller cinco, podrá contratar sus propios estudiantes, previo el cumplimiento de la Ley, bajo contrato de aprendizaje; para cumplir con a cuota de aprendices asignada por el SENA o la autoridad que sea competente.

ARTÍCULO 11. Alcance del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es contrato laboral especial de vinculación dentro del derecho laboral, incluye en etapa práctica, salario, auxilio de transporte, dotación, aportes a seguridad social, prestaciones sociales (cesantías, intereses, prima) y vacaciones; en la etapa Lectiva recibe un apoyo del 75% del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV) y afiliación a salud (EPS). Este contrato de aprendizaje se desarrolla durante un plazo no superior a tres (3) años, en la que una persona natural, mientras recibe formación teórica en una entidad autorizada, tiempo durante el cual el aprendiz obtiene el auspicio de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA TALLER CINCO CENTRO DE DISEÑO**, que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero, propios del giro ordinario de las actividades del ente patrocinador, con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice dicho proceso.

ARTÍCULO 12. Requisitos del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

- **La CORPORACION** deberá suscribir convenio con las entidades de formación autorizadas por la ley para efectos de celebrar contratos de aprendizaje.
- Razón social de **la CORPORACION**, número de identificación tributaria, nombre del representante legal, el número de su cedula de ciudadanía o el documento de identidad que se requiera para el efecto.
- Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del

aprendiz con el número de identificación tributaria, nombre del representante legal, el número de su cédula de ciudadanía o el documento de identidad que se requiera para el efecto.

- Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
- Estudios o clase de formación académica que recibe el aprendiz.
- Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
- Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
- Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
- Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
- La obligación de afiliación a salud, a los sistemas de riesgos laborales en la fase lectiva del aprendiz.
- La obligación de afiliación a salud, pensión, caja de compensación, a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica.
- Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
- Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
- Fecha de suscripción del contrato.
- Firmas de las partes.

ARTÍCULO 13. Duración del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de tres (3) años y deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva, salvo los siguientes casos, en los cuales se circunscribe al otorgamiento de formación práctica universitaria:

- **Práctica de estudiantes universitarios:** en este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas, sin que la duración llegue a superar el término máximo de dos (2) años.
- **Prácticas de estudiantes técnicos y tecnólogos:** la duración máxima de la relación de aprendizaje será de un (1) año, siempre y cuando las prácticas estén contempladas en el pensum académico, debidamente aprobado por la autoridad competente, conforme con lo estipulado en el Decreto 1072 de 2015.

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 14. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes. Estos trabajadores tienen

derecho además del salario a todas las prestaciones de Ley.

CAPÍTULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 15. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes o, a falta de convenio, la máxima legal, artículo 158 del Código Sustantivo de Trabajo.

Teniendo en cuenta las necesidades de los servicios, **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA TALLER CINCO CENTRO DE DISEÑO** podrá fijar y/o modificar los turnos y horarios de trabajo que más se

ajusten a las necesidades institucionales, respetando en todo caso el límite máximo legal. De conformidad con la Ley 2101 del año 2021, la **CORPORACION** realiza la reducción de la jornada laboral de manera gradual de 48 a 42 horas semanales, sin la disminución del salario ni la afectación de derechos adquiridos y garantía de los trabajadores, conforme a los plazos que establece la norma.

Para los siguientes trabajadores: rector, vicerrectores, decanos, secretaria general, directores de oficina, directores de programa, directores de unidades administrativas, jurídica y auditoría interna; el horario de entrada y salida podrá ser el que a continuación **se expresa en forma general**, el cual es susceptible de modificación conforme a las necesidades de la prestación del servicio por parte de la **CORPORACION**, sin acuerdo entre las partes, así:

- Las jornadas de trabajo en la CORPORACION podrá ser: (con una hora de almuerzo)
De 8:00 am a 4:30 pm de lunes a viernes. Sábados de 8:00 am a 12 m
- De 8:00 am a 4:30 pm o de 10:00 am a 6:30 pm. Sábados de 8:00 am a 12 m
- De 6:00 am a 1:00 pm lunes a sábado
- De 1:00 pm a 10:00 pm de lunes a viernes

Parágrafo: Medios educativos y biblioteca de acuerdo a los horarios asignados por la institución

Profesores:

Los días laborables para profesores serán de lunes a sábado, en los horarios que se determinen de acuerdo con los cursos, programas, investigaciones, programas de asesoramiento, de formación y, en general, labores académicas, docentes, científicas, culturales, de extensión y desarrollo humano integral programadas en la

CORPORACION; conforme a la planeación institucional. El horario de los profesores se ajusta de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Profesores, el cual se entiende incorporado para este fin en el presente documento.

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal legal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro

(4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio legal de horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a. m. a 7:00 p. m. El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Parágrafo. Para los profesores que cumplan con horas de gestión académico-administrativas diferentes a las horas de clase, estas se deberán cumplir en el marco de la jornada laboral ordinaria.

Personal administrativo:

Para los profesionales, asistentes, secretaria de rectoría, secretarías de vicerrectorías, secretarías de decanaturas, auxiliares administrativos; los días laborables para el personal administrativo son de lunes a sábado **en el siguiente horario:** (con una hora de almuerzo)

- De 8:00 am a 4:30 pm de lunes a viernes. Sábados de 8:00 am a 12 m
- De 8:00 am a 5:00 pm de lunes a viernes
- De 9:00 am a 6:00 pm de lunes a viernes

Los trabajadores que se encuentren adscritos a programas a distancia, virtual o modalidad híbrida o combinada podrán acordar una jornada laboral de martes a domingo, de acuerdo con las necesidades del servicio y conforme a la normatividad legal vigente.

Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo y

aquellos que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que haya lugar a causar recargo por trabajo suplementario.

Parágrafo 1. Los horarios de trabajo de los trabajadores podrán modificarse unilateralmente por el empleador para ajustarlos a las necesidades del servicio, en consideración a la especial actividad que ejecuta la **CORPORACION**, respetando en todo caso la jornada máxima legal.

ARTÍCULO 16. Desconexión laboral. La **CORPORACION** garantiza a todos los trabajadores el derecho a no tener contacto por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo o convenida, ni en sus vacaciones o descansos, de conformidad con el artículo 3 de la Ley 2191 de 2022.

Esto no aplica para las personas que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo. Tampoco en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la **CORPORACION**, cuando sea necesario para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

CAPÍTULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 17. Trabajo ordinario y nocturno.

Trabajo ordinario (diurno) es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (19:00), el trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (19:00) y las seis horas (6:00 a.m.). Conforme a las disposiciones legales vigentes que regulan la jornada de trabajo diurna y nocturna, el trabajo suplementario, la tasa y liquidación de recargos por trabajo suplementario, tal como se encuentra previsto en el artículo 25 de la Ley 789 de 2002; artículos 134, 159, 160 y 163 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 1846 de 2017, la Ley 2466 de 5 de junio de 2025 y demás normas concordantes y/o por aquellas disposiciones que en el futuro las reformen.

ARTÍCULO 18. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Artículo 159 CST). El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias. En todo caso, **LA CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO CENTRO DE DISEÑO** realizara los registros detallados de las horas extras con forme a lo requerido por la Ley 2466 de 5 de junio de 2025 y normas reglamentarias.

ARTÍCULO 19. El reconocimiento de trabajo suplementario, de horas extras, dominicales y festivos será válido cuando, por escrito, lo autorice previamente el empleador y sea reportado a través del sistema de información asignado para ello.

ARTÍCULO 20. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el sueldo correspondiente al salario del mes en donde sean reportados. El reporte se hará ante la oficina de Gestión del Talento Humano.

ARTÍCULO 21. La **CORPORACION** podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965 y Demas normatividad nacional que lo complemente o modifique.

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

Parágrafo 2: DESCANSO EN DÍA SÁBADO: Pueden repartirse las cuarenta y dos (42) 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 todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras, conforme al artículo 23 de la Ley 50 de 1990 y demás normatividad nacional que lo complemente o modifique.

CAPÍTULO VI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 22. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos, días de fiesta y aquellos que se establezca por el empleador y los que sean reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana. El descanso en los domingos y demás días expresado en este artículo tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

ARTÍCULO 23. La **CORPORACION** solo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana no falten al trabajo o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la institución. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, el caso fortuito y la fuerza mayor.

La **CORPORACION** puede exigir a quien faltare, alegando justa causa, que lo compruebe debidamente. No tienen derecho a la remuneración del descanso dominical los trabajadores que deban recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

Parágrafo 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado, conforme con el artículo 26, numeral 5, de la Ley 50 de 1990.

Parágrafo 2. Cuando un trabajador labore en un día de descanso obligatorio tendrá derecho a un día de descanso compensatorio remunerado en la semana siguiente, conforme con lo dispuesto en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normatividad nacional que lo complemente o modifique.

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

Parágrafo 4. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

ARTÍCULO 24. Remuneración. La remuneración del trabajo en domingo y festivos se hará con atención a las disposiciones legales vigentes.

CAPITULO VII VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 25. Vacaciones remuneradas. Los trabajadores que hayan prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, conforme con el artículo 186, numeral 1, del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 26. Competencia para conceder vacaciones. Las vacaciones serán concedidas conforme lo indique la oficina de Gestión del Talento Humano, el Rector, conforme el direccionamiento institucional, será el competente para aplazarlas, suspenderlas, reanudarlas o compensarlas, mediante comunicación escrita.

Parágrafo 1. La época de las vacaciones debe ser señalada por la **CORPORACION** a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. **TALLER CINCO** tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187, CST).

Parágrafo 2: LA CORPORACION podrá determinar, para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones colectivas simultáneas y si así lo hiciere los que en tal época no llevaren un (1) año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que se goza son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

Parágrafo 3. LA CORPORACION llevará un registro especial de vacaciones en el que anotará la fecha en que ha ingresado a la institución cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en las que las termina, y la remuneración recibida por las mismas.

ARTÍCULO 27. Interrupción de las vacaciones. El disfrute de las vacaciones se interrumpirá cuando se configure alguna causa justificable, que puede ser por las siguientes causales:

- Las necesidades del servicio.
- La incapacidad ocasionada por enfermedad general o accidente de trabajo, siempre que se acredite con el certificado médico expedido por la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador.
- La licencia de maternidad, paternidad o luto, siempre que se acredite tal situación de acuerdo con los parámetros establecidos en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 28. Disfrute de las vacaciones interrumpidas. Cuando ocurra interrupción justificada en el goce de vacaciones ya iniciadas, el trabajador tiene derecho a reanudarlas por el tiempo que falte para completar su disfrute y desde la fecha que la institución le señale para tal fin. En caso en el que las vacaciones hayan sido interrumpidas y el trabajador no pueda disfrutar el tiempo pendiente, el empleador deberá remunerar conforme al orden establecido. La interrupción, así como la reanudación de las vacaciones, o en caso tal, la remuneración deberá ser ordenada por la Oficina de Talento Humano mediante documento escrito.

ARTÍCULO 29. LA CORPORACION y el trabajador, a través de un acuerdo escrito, podrán realizar la compensación en dinero de las vacaciones, hasta 7 días por cada periodo causado, sin necesidad de autorización del Ministerio del Trabajo. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, que no son acumulables, conforme con el artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 30. La remuneración. Durante el periodo de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 31. Reconocimiento de vacaciones en caso de terminación del contrato de trabajo. Los trabajadores que hayan terminado sus contratos de trabajo sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.

CAPITULO VIII PERMISOS, INCAPACIDADES Y LICENCIAS

ARTÍCULO 32. Los permisos. La **CORPORACION** concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, para acudir al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que se informe con la debida oportunidad y ante la autoridad competente.

Los trabajadores podrán solicitar permisos de uno (1) a tres (3) días, los cuales podrán ser remunerados o no, dependiendo de la causa que los origina. Los permisos por un (1) día deberán ser solicitados ante el jefe inmediato, quien procederá a su verificación y aprobación, siempre y cuando se establezca y soporte la existencia de causa justa, todo lo cual deberá reportar a Gestión Humano. Cuando el tiempo empleado sea objeto de reposición por parte del trabajador, este en su solicitud de permiso deberá establecer las fechas y horas para ello.

Los permisos que se soliciten hasta por tres (3) días deberán ser aprobados por la oficina de Gestión del Talento Humano, previo visto bueno del jefe inmediato, estableciendo las fechas de reposición del tiempo solicitado.

Los permisos podrán corresponder a:

Citas médicas: Para asistir a citas médicas programadas, urgencias y especialistas (incluyendo condiciones de salud específicas).

Obligaciones escolares: Permiso para asistir como acudientes a entregas de boletines o citas en las instituciones educativas de sus hijos.

Diligencias y trámites: Para gestionar diligencias personales de carácter legal o administrativo.

Calamidad doméstica: Ausencias justificadas por situaciones graves que afecten al núcleo familiar del trabajador.

Parágrafo 1. La solicitud de permiso debe realizarse por escrito en el formato establecido por la **CORPORACION** y radicarse con mínimo dos (2) días de anticipación a la fecha que se requiere, aportando los soportes en los cuales se fundamenta. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de su ocurrencia, conforme las circunstancias.

Parágrafo 2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá máximo al 10 % de los trabajadores de la dependencia a la que pertenecía quien falleció.

ARTICULO 33. Asistencia al servicio médico. El trabajador deberá acreditar la ausencia del trabajo por asistencia al servicio médico correspondiente con la constancia de la EPS y/o de la IPS a la que se encuentre vinculado, adjunto al formato institucional de permisos, de la siguiente manera:

- Tratándose de cita médica, debe reportar la necesidad de asistir con no menos de tres (3) días de antelación a la cita y entregando la correspondiente constancia de atención una vez verificado el servicio.
- Tratándose de urgencia médica, un representante del trabajador debe reportar la novedad a la oficina de Gestión del Talento Humano, aportando la constancia o certificación de atención expedida por la IPS respectiva.

El tiempo empleado en estos permisos no podrá descontarse del salario del trabajador ni obligarse a compensar con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada de trabajo, conforme con la Sentencia C-930 del 2009.

Parágrafo 1. El trabajador deberá reintegrarse a sus labores habituales el día siguiente en que termina el permiso o incapacidad. El retardo sin causa plenamente justificada constituye una falta a sus obligaciones, que podrá generar una sanción de acuerdo con lo dispuesto en este reglamento. No obstante, aun cuando suceda por primera vez, atendiendo a las circunstancias, podrá ser considerado como justa causa para terminar el contrato de trabajo.

Parágrafo 2. Las asistencias a servicio médico especial o permisos de la misma índole por familiares hasta el primer grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil deberán ser demostradas mediante documento expedido por la autoridad competente y su concesión será facultativa por parte de su jefe inmediato, siempre y cuando no se afecte la prestación de los servicios. De este permiso se dejará constancia en la oficina de Gestión del Talento Humano.

ARTÍCULO 34. Incapacidad laboral. La incapacidad por enfermedad general, accidente o enfermedad laboral se registrará por las normas propias del Sistema General de Seguridad Social en Salud. Para autorizar una incapacidad con su respectiva liquidación por accidente o enfermedad general y accidente o enfermedad laboral, se procederá de oficio o a solicitud de parte, pero se requerirá la incapacidad médica expedida por la entidad promotora de salud o aseguradora de riesgos laborales, según el caso.

ARTÍCULO 35. Licencia. Un trabajador se encuentra en licencia cuando transitoriamente se separa del ejercicio de su cargo, por solicitud propia, por maternidad, paternidad o por luto. Todos los aspectos relacionados con el trámite y reconocimiento de la licencia se sujetarán a lo dispuesto en los artículos 236 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, y demás normas concordantes.

ARTÍCULO 36. Licencia por maternidad. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a disfrutar de una licencia de 18 semanas en la época de parto, remuneradas con el salario que devengue al momento de este, y de forma tal que la empiece a disfrutar de manera obligatoria una o dos semanas antes de la fecha probable de parto, según decisión de la futura madre y conforme con el certificado médico.

Parágrafo 1. Prohibición del despido. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo, dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y sin autorización del Ministerio del Trabajo.

Parágrafo 2. En caso de parto múltiple, la mujer trabajadora tendrá derecho al pago de dos (2) semanas adicionales a las dieciocho (18) iniciales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

Parágrafo 3. TALLER CINCO garantiza un entorno seguro para las madres trabajadoras lactantes y establece normas estrictas sobre los tiempos de descanso y las condiciones de las salas de extracción, serán dos descansos de 30 minutos, cada uno dentro de la jornada laboral, sin descuento alguno en el salario, hasta los seis (6) meses de edad del menor o hasta cuando la Ley lo determine según sea el caso.

ARTÍCULO 37. Licencia por paternidad. El trabajador que haya sido padre tendrá derecho a dos

(2) semanas de licencia remunerada de paternidad. Para su reconocimiento y pago se sujetará a lo dispuesto en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo complementen, modifiquen, sustituyan y adicionen. En todo caso, se deberá reportar la información relacionada con su pareja y los respectivos soportes de registro del grupo familiar a la EPS.

Parágrafo. Licencia parental compartida. En caso de que el trabajador o la trabajadora decidan hacer uso de este derecho que les confiere el parágrafo 4 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, deberán manifestarlo por escrito ante la oficina de Gestión del Talento Humano, dentro de los treinta (30) días posteriores al parto, no sin antes dar estricto cumplimiento al procedimiento estipulado en el parágrafo 5 del mencionado artículo.

ARTÍCULO 38. Licencia por luto. LA CORPORACION concederá al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de

un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles.

Para el computo de los días hábiles se tendrá en cuenta la totalidad de los días que hacen parte de la jornada ordinaria laboral del trabajador, incluyendo el día sábado.

El hecho que origina la licencia por luto deberá demostrarse mediante copia del registro civil de defunción, en el día hábil inmediatamente siguiente a su ocurrencia, a fin de facilitar el reporte de las novedades de nómina, o en el día de reintegro del trabajador.

Parágrafo. Por fallecimiento de la mascota, el empleador podrá otorgar licencia por luto al empleado, conforme los requerimientos legales.

ARTÍCULO 39. Licencia no remunerada mayor a tres (3) días y hasta noventa (90) días. Se considera licencia no remunerada aquella que se otorga por tiempo mayor a tres días y hasta noventa días, previo concepto del jefe inmediato. Estas licencias se podrán otorgar solamente una vez al año, y se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Reglamento General y en el Reglamento de Profesores, prorrogable hasta por el mismo término por una sola vez.

Toda solicitud de licencia no remunerada o de su prórroga deberá elevarse por escrito, previo concepto favorable del jefe inmediato, dirigida a la Oficina de Gestión del Talento Humano, a fin de ser aprobada, con no menos de quince (15) días antes del inicio de la misma.

Parágrafo 1. El tiempo que dure la licencia ordinaria no será computable para ningún efecto como tiempo de servicio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo; en consecuencia, el tiempo empleado en esta será descontado para la liquidación de cesantías y vacaciones; únicamente se deberá cancelar los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social en Salud y Pensión, mas no en Riesgos Laborales, en la proporción que corresponde al empleador.

Parágrafo 2. Vencimiento de la licencia. Al vencerse cualquiera de las licencias o sus prorrogas, el trabajador, de manera inmediata, deberá reincorporarse al puesto de trabajo, en caso contrario, **LA CORPORACION** iniciará las acciones legales a que haya lugar, incluidas las disciplinarias.

Parágrafo 3. Movilidad sostenible: Para quienes se transportan en bicicleta y lo

logran certificar, los empleadores tienen la facultad de otorgar un día de remuneración por semestre.

CAPÍTULO IX

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

ARTÍCULO 40. Formas y libertad de estipulación. LA CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO CENTRO DE DISEÑO y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, a destajo, por labor académica y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14,16,21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

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

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo

18, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 41. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (Artículo 133, CST).

ARTÍCULO 42. 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 1 CST).

PERÍODOS DE PAGO: Los períodos de pago de salarios serán en forma **MENSUAL**.

ARTÍCULO 43. El **salario** se pagará al trabajador directamente o a través de consignación en cuenta bancaria a nombre del trabajador, o a la persona que él autorice por escrito así:

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

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Artículo 134, CST).

PARAGRAFO. Los reclamos originados por errores en el pago de la remuneración se llevarán a cabo por el interesado, para lo cual tendrá que dirigirse a la oficina de Gestión del Talento Humano durante el mes siguiente a aquel en la que se dio el equívoco. Los ajustes a que haya lugar serán efectuados en el mes siguiente al reclamo.

ARTÍCULO 44. El salario puede convenirse todo en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie. Cuando exista, se valorará expresamente en el respectivo contrato de trabajo. El salario en especie no podrá llegar a constituir y conformar más del 30% de la totalidad del salario. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del 30%.

CAPÍTULO X SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS

PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 45. Es obligación de **TALLER CINCO** 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 programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 46. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, ARL a través de la IPS a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 47. Todo trabajador que ingrese a trabajar a **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO CENTRO DE DISEÑO** se practicará dentro de los cinco (5) primeros días el examen médico de ingreso en el servicio médico con el cual tenga convenio la Institución para la realización de estos exámenes.

Ningún trabajador podrá iniciar labores sin que se encuentre vigente su afiliación al Sistema General de Seguridad Social por parte de la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO CENTRO DE DISEÑO**.

La afiliación al sistema integral de seguridad social en riesgos laborales deberá efectuarse un día antes al día en que el trabajador comience a realizar las funciones asignadas.

Parágrafo. Así mismo el trabajador deberá cumplir con los exámenes médicos periódicos y de egreso cuando sean solicitados por el empleador quien deberá asumir estos costos.

ARTÍCULO 48. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO CENTRO DE DISEÑO**, o a su representante en este caso al Coordinador de Salud Ocupacional o a Talento Humano el cual hará lo conducente para que se le autorice dirigirse al médico de la E.P.S, 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 diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 49. En caso de que la incapacidad, sea superior a un (1) día, esta debe ser expedida por la EPS correspondiente. Si la incapacidad es superior a tres (3) días y fue prescrita por una entidad o un médico diferente al de la E.P.S., deberá ser legalizada (transcrita) por el trabajador y/o por **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO CENTRO DE DISEÑO** ante la EPS

correspondiente. Si la incapacidad es transcrita por el trabajador ante la EPS, este deberá presentarla a **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO CENTRO DE DISEÑO** en el menor tiempo posible, sin que exceda de los ocho (8) días siguientes a la fecha de iniciación de la incapacidad. De no realizarse este trámite, se efectuará la liquidación correspondiente a los días laborados. Si la incapacidad es transcrita por **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO CENTRO DE DISEÑO**, el trabajador deberá hacer llegar a más tardar al tercer día de la incapacidad los documentos necesarios a la dependencia de Recursos Humanos para realizar el trámite correspondiente, entre los que se encuentran el original de la incapacidad que le expidieron, fotocopia del documento de identidad y la correspondiente Historia Clínica. Toda incapacidad ya sea expedida por la E.P.S. respectiva o por una entidad o un médico diferente al de la E.P.S., el trabajador deberá avisar inmediatamente a **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO CENTRO DE DISEÑO** de que ha sido incapacitado y el tiempo de la incapacidad que se le ha dado, todo sin perjuicio de la presentación oportuna de la documentación requerida.

PARÁGRAFO 1. Si por motivos de salud el trabajador no se presenta a laborar, deberá justificar dicha ausencia con la respectiva incapacidad.

En todo caso y aún en el que no fuere incapacitado, el trabajador que concurra a la E.P.S., está obligado, además, a comprobar el tiempo empleado en la consulta.

PARAGRAFO 2. En el evento en que un trabajador se encuentre en incapacidad médica temporal, no podrá realizar ninguna actividad laboral ni ser convocado por ninguna persona de la **CORPORACION**, hasta tanto no demuestre su sanidad.

En caso de que, al trabajador, por recomendación del médico laboral, se le haya

señalado restricciones por parte de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá seguir de forma estricta las instrucciones a fin de lograr su pronta rehabilitación y no afectar negativamente su salud.

ARTICULO 50. En cuanto al reconocimiento de la incapacidad, **LA CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO CENTRO DE DISEÑO** pagará al trabajador el 100% de la incapacidad cuando se presente de uno a tres días, cuando la incapacidad sea mayor a 3 días se pagará solamente el 66.66%, porcentaje que reconoce la E.P.S.; o los que determine la Ley que modifique estos porcentajes.

ARTÍCULO 51. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos determine **LA CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO CENTRO DE DISEÑO** en algunos casos.

Parágrafo. El trabajador deberá cumplir con exámenes pos incapacidad o retorno laboral cuando la incapacidad sea superior a 30 los días.

ARTÍCULO 52. 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 CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO CENTRO DE DISEÑO** para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de **LA CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO CENTRO DE DISEÑO** y que le hayan comunicado por escrito facultan a ésta para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994) la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1443 de 2014 y demás normas vigentes relacionadas a la seguridad del trabajador.

ARTÍCULO 53- En caso de accidente de trabajo el trabajador debe informar el suceso al coordinador de salud ocupacional o al área de Talento Humano quienes

ordenarán inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomarán todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente; además deberá reportar todo accidente e incidente de trabajo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012, Decreto 1443 de 2014 y demás normas vigentes relacionadas a la seguridad del trabajador ante la EPS y la Administradora de Riesgos Laborales

ARTÍCULO 54. En caso de accidente laboral no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO CENTRO DE DISEÑO**. Según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 55. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la empresa, deberá ser informado por salud ocupacional o el área de Recursos Humanos, a la entidad administradora de riesgos profesionales 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 56. En todo caso, en lo referente a las medidas y demás asuntos de que trata este capítulo, tanto la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO CENTRO DE DISEÑO** como los trabajadores se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, conforme con el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 y demás normas vigentes relacionadas con la seguridad y salud del trabajador, y demás normas concordantes.

CAPÍTULO XI PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 57. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- Respetar y acatar las órdenes e instrucciones relacionadas con el trabajo dadas por los superiores jerárquicos del trabajador.

- Respetar a sus compañeros de trabajo.
- Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- Guardar buena conducta en todo sentido; obrar con espíritu de lealtad y colaboración en el orden moral y disciplina general de **LA CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO**.
- Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de **LA CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO** en general.
- Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- Cumplir con las pautas establecidas por sus superiores para la prestación de un mejor servicio.
- Mantener en estado de limpieza su lugar de trabajo, tanto su ropa como su persona, teniendo en cuenta la clase de labor que se les encomendó.
- Participar en las capacitaciones, conferencias, convivencias y demás que **LA CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO** realice directa o indirectamente en sus instalaciones o en otro lugar o entidad para sus trabajadores.
- Usar, para el desempeño de sus funciones, la dotación, vestuario de trabajo y de seguridad industrial que proporcione **LA CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO**.
- Observar las normas de seguridad vial y de tránsito cuando en ejercicio de las labores encomendadas por el empleador se requiera la conducción de vehículos propios de **LA CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO** o alquilados por esta.
- Cumplir y acatar los reglamentos y manuales establecidos por **LA CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO**
- Respetar y proteger los símbolos y emblemas que identifican a **LA CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO**.
- Cumplir y acatar las políticas establecidas por **LA CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO**

- Observar la misión, visión, valores de **LA CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO**, así como los principios éticos y morales.
- Evitar que terceras personas utilicen información confidencial, materiales, elementos de trabajo, enseres, mobiliario, equipos electrónicos, utensilios de oficina y, en general, los muebles e inmuebles del lugar donde desempeñen sus funciones, que estén al servicio o beneficio de **LA CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO** o para uso exclusivo de sus empleados.

CAPÍTULO XII ÓRDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 58. El **orden jerárquico** de conformidad con el organigrama para imponer sanciones disciplinarias en **TALLER CINCO**, es el siguiente: (Anexo: Organigrama institucional).

- o Consejo de Fundadores
- o Rector
- o Representante legal
- o Consejo Superior
- o Vicerrector Académico
- o Vicerrectoría Administrativa
- o Vicerrectoría de TIC`S
- o Secretario General
- o Jefe de Talento Humano

ARTICULO 59. Cargos de Nivel directivo. Son cargos de gobierno personal en **LA CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO**; se responsabilizan por la dirección y gestión de procesos estratégicos, misionales y de apoyo. Se encuentran relacionados con la toma de decisiones que involucran la estabilidad económica y misional.

ARTICULO 60. Cargos de Nivel ejecutivo. Cargos que ejecutan políticas, planes, programas y decisiones tomadas por la alta dirección. La mayoría de estos cargos tienen la responsabilidad de gestionar, dirigir, evaluar y controlar personal y equipos de trabajo al interior de la institución. Son responsables por los

resultados de su área de gestión, con una alta orientación estratégica y al logro.

ARTÍCULO 61. Cargos de dirección, confianza y manejo. Son trabajadores que, por su cargo, ubicación en el organigrama y funciones que cumplen, tienen una gran responsabilidad dentro de la estructura de la institución, poseen mando y jerarquía frente a los demás empleados y comprometen los intereses de la CORPORACION. No están sujetos a un horario de trabajo.

Parágrafo. De acuerdo con la estructura interna de **LA CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO**, pertenecen a este grupo de trabajadores: el rector, el representante legal, los vicerrectores, el secretario general, el director de Planeación y desarrollo, el asesor jurídico, el director de investigación, el director de CADE, el director de extensión social y proyección, el director de desarrollo tecnológico, el director de UGE, el director de UCC, el Líder de recursos financieros, el líder administrativo y el líder de procesos contables.

CAPÍTULO XIII LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 62. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años para trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos, y las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo conforme con el artículo 242, ordinales 2 y 3 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 63- Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- o Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- o Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- o Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
- o Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- o Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas,

- pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
- o Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
 - o Trabajos submarinos.
 - o Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
 - o Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
 - o Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
 - o Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
 - o Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
 - o Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
 - o Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
 - o Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
 - o Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
 - o Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
 - o Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
 - o Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
 - o Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
 - o Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.

- o Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- o Las demás que señalen en forma específica en la Ley y los reglamentos.

CAPÍTULO XIV OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 64. Son obligaciones generales y especiales de LA CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO:

- Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los elementos, adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- Dotar a los trabajadores de elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- Colaborar dentro de los límites legales en la prestación de los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad.
- Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- Guardar absoluto respeto a la dignidad de los trabajadores, a sus creencias y sentimientos.
- Conceder al trabajador las licencias o permisos necesarios para los fines y en los términos indicados en este Reglamento.
- 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 médico y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en 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 no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- Si por necesidades del servicio se requiere trasladar a un trabajador de su lugar habitual de residencia, **LA CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO** costeará los gastos razonables de ida y de regreso. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares

que con el convivieren.

- Pagar al trabajador todas las prestaciones e indemnizaciones a que tenga derecho en razón de disposiciones legales, pactos celebrados, fallos proferidos o reglamentos de trabajo, que surjan en vigencia y como consecuencia de la existencia de la relación laboral.
- Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
- Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que **LA CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO** comunique a la trabajadora en tales períodos.
- Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, 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.
- Será también obligación de su parte afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (Artículo 57 del CST).

ARTÍCULO 65. Obligaciones de los trabajadores. Son obligaciones especiales del trabajador, las establecidas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y, además, las siguientes:

- Realizar personalmente la labor en los términos estipulados en el contrato, manual de funciones, políticas establecidas por la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO** y reglamentos institucionales; recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden, la conducta en general para lograr los fines de **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO**.
- En el caso del personal directivo y de dirección, confianza y manejo, no podrá prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros ni a trabajar por

cuenta propia en el mismo oficio durante la jornada laboral acordada durante la vigencia del contrato.

- Guardar estricta reserva de los procesos técnicos, industriales, comerciales o información que la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO** considere como reservados y que haya conocido con ocasión del servicio que preste para esta.
- Guardar estricta y prudente reserva sobre los procesos, determinaciones académicas y administrativas o aun temarios de examen que por cualquier circunstancia llegue a conocer.
- Cumplir el horario acordado con la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO**, tanto al inicio como al término de su jornada laboral.
- No comunicar a terceros, salvo autorización expresa del Representante Legal, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO**, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante autoridades competentes.
- Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro normal y natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados para la ejecución del trabajo y las materias primas sobrantes, así como los productos elaborados. Hacer uso de estos instrumentos y útiles de trabajo en el lugar que la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO** indique para ello y solamente en beneficio de esta, evitando hacer o propiciar cualquier competencia contra ella.
- Guardar rigurosamente la moral y ética en las relaciones con los superiores y compañeros.
- Comunicar oportunamente, a su respectivo superior, las observaciones o información necesarias para evitar molestias, daños y perjuicios en el trabajo, los intereses de la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO** o de su personal.
- Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte, amenace o perjudique las personas, las cosas o los trabajos por realizar, a cargo de la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO**.
- Impedir el desperdicio de materiales.
- Observar las medidas preventivas, higiénicas o de seguridad en general, prescritas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo o los respectivos reglamentos.
- Cumplir fiel y estrictamente todas las disposiciones legales, contractuales y reglamentarias.
- Registrar, ante Talento Humano, su domicilio y correo electrónico, en los cuales podrá ser notificado de cualquier comunicación dirigida al trabajador; se entiende que con la suscripción del contrato laboral autoriza a la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO** a emitir notificaciones electrónicas. En caso de que el trabajador haya cambiado de dirección física o correo electrónico, debe notificar de manera inmediata a Talento Humano.
- Comunicar a Talento Humano de la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO**

inmediatamente se produzcan cambios de estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos para efectos de actualización de la información en los registros de la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO**.

- Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores, laborar con iniciativa y de manera ordenada y efectiva la jornada reglamentaria, y colaborar también, especialmente, en todas las actividades de trabajo que requieran su concurso para ser ejecutadas satisfactoriamente.
- Según sea el caso, someterse a todas las medidas de control que establezca la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO** a fin de obtener la puntual asistencia general.
- Observar estrictamente lo establecido por la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO** para solicitud de permisos, para avisos y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.
- Portar de manera permanente el carné de identidad que otorga la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO** y presentarlo en todas las ocasiones en que así lo exija la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO** por razones de seguridad.
- Someterse a los controles y medidas indicados por **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO**, para evitar sustracciones de objetos u otras irregularidades en materia de seguridad institucional.
- No realizar acciones tendientes a generar discriminación, entorpecimiento, descalificación, maltrato, inequidad y persecución laboral en contra de compañeros de trabajo, subalternos o superiores jerárquicos.
- Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO**, dentro o fuera de su campus, a los que se le invita a participar.
- Concurrir cumplidamente a las reuniones generales, consejos, comités o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO** o sus representantes. El no acatamiento de la presente disposición dará lugar a la apertura de proceso disciplinario y, de ser el caso, a la imposición de sanciones.
- Cumplir estrictamente los compromisos de orden económico o semejantes adquiridos por el trabajador con la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO**.
- Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO** por la conducta y el cumplimiento de tareas y responsabilidades del trabajador.
- Evitar que personas extrañas a la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO** utilicen los servicios y beneficios destinados por esta a sus trabajadores y a sus familiares.
- Para aquellos trabajadores a quienes la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO** suministre dotación, es obligatorio su uso diario y su conservación en buenas condiciones.

- Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario, siempre y cuando estos no desmejoren las condiciones laborales.
- De acuerdo con las condiciones establecidas por la ley y las que fije la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO**, asistir a los exámenes médicos obligatorios.
- Asistir a su lugar de trabajo con la mejor disposición, aptitud y presentación para propender un adecuado clima organizacional, comunicación asertiva, cortesía y trato humanizado para con los compañeros de trabajo y con la comunidad universitaria y en general.
- Reconocer que los derechos patrimoniales derivados de toda invención, descubrimiento, mejora o evento similar que se produzca como resultado de la ejecución de las labores contratadas serán de propiedad exclusiva del empleador, aunque el trabajador conservará los derechos morales sobre estas.
- Autorizar la realización de pruebas de alcoholemia y drogas directamente o a través de terceros cuando se disponga a realizar trabajos de alto riesgo que posibiliten la afectación de su salud o la del personal involucrado.
- Participar en la ejecución, vigilancia y control de los programas y actividades del sistema de salud y seguridad en el trabajo, por medio de sus representantes en los comités de la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO**, colaborando activamente en el desarrollo de dichas actividades programadas por esta.
- Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales y de este reglamento, o las que le sean asignadas por la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO** al trabajador en el Estatuto General, el Reglamento General, el Reglamento de Profesores, manuales de funciones, descripción de cargos, todo tipo de código de conducta y conflicto de intereses, convención colectiva, pacto colectivo, contrato colectivo, laudo arbitral, cartas o circulares.

ARTÍCULO 66. De las obligaciones especiales para algunos trabajadores de la CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO. A continuación, se enumeran las obligaciones especiales para la rectora, los vicerrectores, los decanos, secretaria general, directores de programa, directores de dependencia, directores de oficina, coordinadores, auditor interno, profesional jurídico, que presten sus servicios en áreas académicas o administrativas, además de las obligaciones que rigen para los demás trabajadores:

- La obediencia y especial fidelidad para con la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO**.
- Dar cumplimiento a lo contemplado en el Código de Buen Gobierno que se establezca para la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO**.
- Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar e impulsar el trabajo de cada uno de sus subalternos, con el fin de que se realicen las labores de los trabajadores

dentro de las normas de la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO** y en la calidad y cantidad por ella exigidas.

- Dar a conocer y hacer cumplir la normatividad de la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO**.
- Mantener la disciplina dentro del grupo puesto bajo sus órdenes.
- Informar y consultar a sus propios superiores sobre los problemas que puedan surgir en el trabajo.
- Prestar plena colaboración a la oficina de Gestión del Talento Humano de la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO** para que se tramiten, en forma debida y oportuna, los asuntos relativos al manejo del personal de la **CORPORACION** a su cargo.
- Dar buen ejemplo con su propia conducta.
- Velar por la seguridad del personal bajo sus órdenes, haciendo cumplir las normas e instrucciones preestablecidas sobre el particular, procurando que todos los trabajadores utilicen y hagan uso adecuado de los elementos de dotación y de seguridad suministrados por la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO**.
- Formular sugerencias que subsanen los procedimientos administrativos o académicos que se encuentren en desuso o aquellas que indiquen la manera como pueden cambiarse esos mismos procedimientos, a fin de ser más ágiles y que se ajusten a la realidad institucional.
- Informar oportunamente y por escrito, a Talento Humano, sobre las faltas cometidas por cualquier trabajador a su cargo, a fin de que, previo al procedimiento establecido en la ley, convención, pacto colectivo, laudo arbitral, estatutos internos o normas del presente Reglamento Interno de Trabajo, se impongan las sanciones a que hubiere lugar de acuerdo con la gravedad de la falta.
- Mantener reserva de la información de los procesos de evaluación del personal a su cargo.
- Mantener reserva de la información que se trate en los diferentes órganos colegiados de gobierno.

ARTÍCULO 67. Son obligaciones especiales de los profesores:

- Desarrollar los cursos que le sean asignados en el horario establecido.
- Dar cumplimiento a lo contemplado en el Código de Buen Gobierno que se establezca para la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO**.
- Cumplir con sus obligaciones de profesor, establecidas en el Reglamento de Profesores.
- Observar, en sus relaciones con la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO** y el estudiantado, las normas éticas y académicas que inspiran los principios de formación humanística e intelectual de la institución y, en todo caso, las consagradas en el Reglamento de Profesores.
- Mantener la prudente reserva sobre los procesos de evaluación académica de los

estudiantes.

- Atender con rigurosidad el proceso de evaluación de enseñanza- aprendizaje del desempeño académico de los estudiantes.
- En guarda de los principios éticos de la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO**, abstenerse de solicitar o recibir prestamos o dadivas de los educandos.
- Entregar, tanto a la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO** como a los estudiantes, el resultado de sus evaluaciones en las fechas previstas en los respectivos cronogramas institucionales y/o calendario académico vigente.
- Todas las demás obligaciones y deberes contenidas en la ley, en los estatutos, Reglamento General, Reglamento de Profesores y, en general, en los demás documentos expedidos por la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO**.

ARTICULO 68. El incumplimiento a la política de confidencialidad se concreta, entre otras posibilidades, en:

- Utilizar la información de la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO** para beneficio personal que tenga conflicto de intereses con su actividad.
- Dar Información de cualquier naturaleza, relacionada con el empleador o con cualquiera de sus filiales o coligadas y sus respectivos clientes, incluyendo, sin limitación alguna, las políticas de la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO**, las operaciones sociales, técnicas, cuentas y personal del empleador.
- Dar información o datos usados por el empleador para la conducción de sus negocios, como información sobre los clientes, datos financieros actuales y estimados, estadísticas, presupuestos, políticas, correspondencias, contratos, garantías, documentos y manuales; listas de clientes, base de datos de cualquier índole e información financiera, económica o comercial de la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO** o sus clientes. En consecuencia, esta no podrá ser revelada, divulgada o facilitada por el trabajador para su propio beneficio o el de cualquier otra persona jurídica o natural.
- Dar información y datos obtenidos por el trabajador, que sea de propiedad del empleador o de un tercero y que el empleador esté obligado a tratar como confidencial. La obligación de reserva del trabajador será permanente, salvo que el empleador haga pública dicha información.
- Sacar información para suministrarla a terceros.
- Revelar información secreta y confidencial de la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO**.
- Dar información de la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO** sin la autorización respectiva, de acuerdo con el cargo y niveles de responsabilidad.
- Otras acciones que afecten o pongan en riesgo la estabilidad económica, financiera y académica de la **CORPORACION UNIVERSITARIA TALLER CINCO**.

ARTÍCULO 69. Se prohíbe a TALLER CINCO

- Deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con **TALLER CINCO**, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.

Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley; (Artículo 18, Ley 1429 de 2010) con excepción de los siguientes descuentos:

- 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.
 - 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.
 - En cuanto a la cesantía, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
- Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca **TALLER CINCO**.
 - 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.
 - Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
 - Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 - Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 - Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

- 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 ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- Cerrar intempestivamente la empresa, si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Empresa. Así mismo cuando se compruebe que **TALLER CINCO** en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquella y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
- Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
- Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTÍCULO 70. Se prohíbe a los trabajadores:

- Sustraer de **TALLER CINCO** los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
- Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los señores de seguridad Institucional. ®
- Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de **TALLER CINCO**, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- 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.
- Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

- Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60, CST).

PARÁGRAFO PRIMERO: Son prohibiciones especiales de los trabajadores:

- Sustraer o usar para fines personales las maquinarias, equipos, útiles de trabajo, herramientas, vehículos o cualquier elemento de **TALLER CINCO**, sin el permiso escrito correspondiente, así como utilizar o consumir elementos de la empresa en su propio provecho dentro y fuera de la misma.
- Usar los útiles o herramientas, sustraer o usar para fines personales las maquinarias, equipos, útiles de trabajo, herramientas, suministrados por **TALLER CINCO**, en objetos distintos al trabajo contratado o usar máquinas o herramientas que no le hayan sido asignadas.
- Comprar, vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de **TALLER CINCO**, sin la correspondiente autorización.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
- Consumir o mantener dentro de **TALLER CINCO**, cualquier cantidad, tóxicos, explosivos, barbitúricos, drogas enervantes, licores o cualquier sustancia semejante. En el caso de los licores sólo se permitirá su consumo y almacenamiento para los casos de eventos sociales y relaciones públicas y previa autorización de los primeros niveles del orden jerárquico según su área de competencia.
- Introducir, portar o conservar armas o explosivos de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes.
- Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso dado por **TALLER CINCO**, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- 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.
- Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse, o/ no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- Utilizar las carteleras u otros medios de comunicación de **TALLER CINCO**, para cualquier fin, sin autorización o remover de allí información o material, dañarlo, alterarlo o destruirlo.
- Realizar ventas de cualquier tipo de artículos dentro de **TALLER CINCO**. Al igual

- que vender loterías, chance, rifas u otros semejantes en el lugar de trabajo.
- Reñir, pelear o instigar peleas en el lugar de trabajo con cualquier persona y faltar al respeto a sus compañeros o superiores jerárquicos o al público, que por razón del cargo desempeñado deba atender y tomar parte en juegos de manos, chanzas o bromas que afecten el trabajo.
 - Agredir física o verbalmente a otra u otras personas dentro de las instalaciones de **TALLER CINCO**.
 - 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, ponga en peligro o perjudique las máquinas, equipos, elementos, edificios, talleres, salas de trabajo o vehículos de **TALLER CINCO**.
 - Todo acto u omisión que perjudique, obstruya o dilate el normal funcionamiento de cualquiera de las actividades de **TALLER CINCO**.
 - Utilizar el tiempo de trabajo en actividades distintas a aquellas que corresponden a la labor contratada, sin previa autorización del Jefe Inmediato.
 - Cambiar el turno o el horario de trabajo sin autorización de los superiores o jefe inmediato.
 - Trabajar horas extras sin permiso de **TALLER CINCO**.
 - Incitar a los trabajadores para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores
 - Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que haya recibido para gastos.
 - Recibir o aceptar propinas, regalos y toda clase de obsequios o presentes durante sus labores o con motivo o por causa de estas.
 - Hurtar, destruir o atentar en cualquier forma contra los bienes de **TALLER CINCO**.

Corporación Universitaria
TALLER CINCO®

Autopista Norte Km 19
Teléfono (571) 6760448 | Móvil Celular 313 4515451
www.taller5.edu.co | taller5@taller5.edu.co



- Permitir que durante la prestación del servicio se violen órdenes o normas reglamentarias o tolerar tales infracciones y no informarlas oportunamente a **TALLER CINCO**, o a sus representantes.
- Negarse a la revisión al ingreso y a la salida de **TALLER CINCO**.
- Dejar máquinas, motores o equipo eléctrico prendidos, después de terminar la jornada de trabajo o durante esta sin ser necesario.
- Dejar abiertas puertas, ventanas y llaves de agua que causen perjuicio a **TALLER CINCO** así como dejar encendidas lámparas y luces.
- Negarse, sin justa causa, a prestar el servicio en los lugares que **TALLER CINCO** le asigne.
- Revelar o suministrar a terceras personas, sin autorización de **TALLER CINCO**, cualquier información o dato obtenido por razón o con motivo del ejercicio de su cargo.
- Está especialmente prohibido a los conductores de **TALLER CINCO**, conducir sin la licencia de conducción u otros documentos exigidos por las autoridades vigentes, así como transportar pasajeros u objetos no autorizados o realizar recorridos no autorizados.
- Retirar de **TALLER CINCO**, o de los sitios asignados por ella, vehículos de propiedad de esta, sin la debida autorización.
- Engañar a **TALLER CINCO**, para obtener préstamos de cualquier índole, o hacer mal uso de ellos.
- Atemorizar, coaccionar, o intimidar a algún compañero de trabajo dentro de **TALLER CINCO**, o a fuera de él o faltarles al respeto con hechos o palabras insultantes.
- Comer en el lugar de trabajo cuando se encuentre operando equipos o máquinas o que impliquen suspender las actividades que se encuentra realizando, en aquellas oficinas que atienden público o que operen con equipos electrónicos.
- Negarse a compensar con trabajo el tiempo que haya disfrutado en permisos o licencias personales, cuando **TALLER CINCO**, requiera que la compensación sea en tiempo igual de trabajo efectivo.
- Permitir o autorizar a extraños el empleo de elementos, materiales, equipos, máquinas o implementos de propiedad de **TALLER CINCO**.
- Permitir o autorizar el ingreso de personal no autorizado a las instalaciones de **TALLER CINCO**.
- Al personal de vigilancia le es prohibido cualquier tipo de distracción que pueda implicar perjuicios para **TALLER CINCO**, o sus trabajadores.
- Violar las normas de Higiene y Seguridad Industrial.
- Atender en horas de trabajo a vendedores, encuestadores, y similares cuando se trate de asuntos personales.
- Retirarse temporalmente del sitio de trabajo sin autorización del respectivo superior.
- Hacer uso indebido de licencias o permisos concedidos por **TALLER CINCO**.
- Dejar herramientas o equipos en sitios distintos a los señalados para tal fin o entregarlos a otras personas sin recibir la orden o autorización correspondiente.
- Negarse a trabajar con los métodos y sistemas de **TALLER CINCO**.
- Ingresar a sitios en los cuales no se esté permitido el acceso, sin el previo permiso.
- Ocultar faltas que atenten contra **TALLER CINCO**, cometidas por compañeros de trabajo o

guardar silencio ante actitudes sospechosas que observe, ya sea de compañeros de trabajo o extraños.

- Abstenerse de asistir a reuniones programadas por **TALLER CINCO**, siempre que sea dentro de la jornada laboral.
- Pronunciar expresiones vulgares o deshonestas en el lugar de trabajo o irrespetar en cualquier forma a sus superiores, compañeros de trabajo o clientes de **TALLER CINCO**.
- Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente la ejecución del propio trabajo, el vehículo, los instrumentos, equipos y materiales de **TALLER CINCO**
- Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
- Dedicarse a la práctica de juegos en el computador o a chatear por asuntos personales en horas y sitios de trabajo.
- Mantener en su poder cualquier clase de sustancia prohibida por la ley.
- Mantener en su poder o instalar en los computadores de **TALLER CINCO** o en uno de su propiedad que se encuentre dentro de las instalaciones de **TALLER CINCO**, cualquier software que no cuente con la debida licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley.
- Instalar software en los computadores de **TALLER CINCO**, así este cuente con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de ley, sin la autorización de la Dirección del Área Digital y de la Oficina de Tecnologías de Información y Comunicación.
- Instalar licencias de software en **TALLER CINCO**, en equipos que no sean de propiedad de esta.
- Incumplir lo establecido en las normas de uso de las tecnologías de información y comunicación (tales como políticas de uso de correo, de los laboratorios, de los equipos de cómputo, de portales entre otros).
- Dar a conocer a personas no autorizadas por **TALLER CINCO**, la clave personal de acceso a los sistemas de información, computadores o del sistema telefónico.
- Ingresar equipos de cómputo a **TALLER CINCO** sin el debido registro en las porterías.
- Brindar mala atención a los usuarios: no contestar las llamadas, colgarlas durante su desarrollo, descolgar el teléfono, ser descortés, grosero, déspota, vulgar o faltar a la confianza y/o negarle deliberadamente un servicio.
- Fumar en las áreas restringidas de **TALLER CINCO**, tales como oficinas, aulas, halls interiores, biblioteca, salas de lectura, auditorios, recintos cerrados y en general cualquier espacio destinado para uso laboral o académico.
- Suscribir documentos que comprometan a **TALLER CINCO**, sin estar debidamente autorizado para ello.
- Las demás contempladas en los reglamentos, políticas generales y estatutos de **TALLER CINCO**.

CAPÍTULO XV ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 71. TALLER CINCO no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T.).

ARTÍCULO 72. El presente reglamento ha establecido, en sus artículos precedentes, una serie de obligaciones y prohibiciones para todos sus trabajadores y algunas especiales, según la actividad desarrollada en ejercicio de los cargos previstos institucionalmente. Su trasgresión, previo al proceso disciplinario, implica la imposición de las sanciones correlativas conforme con el artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo, y su aplicación se desarrolla en el título precedente.

ARTÍCULO 73. El poder disciplinario se encuentra, en primera instancia, en cabeza del vicerrector académico, vicerrector administrativo y financiero, y el director de Gestión Humana, según a la que pertenezca el trabajador. Estarán en la segunda instancia, según corresponda el Rector, el Representante Legal y el Consejo Académico, según corresponda.

ARTÍCULO 74. De la legalidad. La COROPORACIÓN no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el presente reglamento y demás reglamentación institucional o en el contrato individual de trabajo o las dispuestas en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 75. Del derecho al debido proceso. La COROPORACIÓN garantiza el derecho fundamental al debido proceso, a la defensa técnica y jurídica, acompañado, si es del caso, por su abogado de confianza, a quien se presumirá inocente hasta tanto no exista fallo de responsabilidad debidamente ejecutoriada.

ARTÍCULO 76. De la proporcionalidad de la sanción. La sanción disciplinaria debe corresponder a la gravedad de la falta cometida.

ARTÍCULO 77. De la acción y omisión. Las faltas disciplinarias se cometen por acción u omisión en cumplimiento del cargo o con ocasión de ellos, o por extralimitación de sus funciones. Cuando se tiene el deber jurídico de un resultado, no evitarlo por no hacerlo equivale a producirlo.

ARTÍCULO 78. De las sanciones. Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento injustificado de las obligaciones y prohibiciones establecidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, en la

normatividad institucional, en el Código Sustantivo de Trabajo y las estipuladas en el contrato de trabajo, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que se pueda incurrir.

ARTÍCULO 79. De la escala de faltas. Para efectos de su escala de faltas y en consonancia con la legislación laboral, COROPORACIÓN considera:

Faltas gravísimas: de conformidad con el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa. Se exceptúan los numerales 7, 14 y 15. Además de las justas causas que se establezcan en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

Faltas graves: Aquellas conductas expresamente prohibidas o contrarias a las obligaciones previstas en el presente reglamento y en la normatividad institucional, que afectan ostensiblemente a la institución y/o a la comunidad o algunos de sus miembros.

Faltas leves: Aquellas conductas que contrarían las directrices y políticas adoptadas por la COROPORACIÓN para su buen funcionamiento y para la óptima prestación de los servicios que le corresponden.

ARTÍCULO 80. De la calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas, se determinará teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- El grado de culpabilidad.
- El grado de perturbación del servicio y el perjuicio ocasionado a la COROPORACIÓN.
- La jerarquía que el trabajador ostente.
- La trascendencia social o económica de la falta o el perjuicio causado.
- Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta se apreciarán teniendo en cuenta el cuidado empleado en su preparación, el nivel de aprovechamiento de la

confianza depositada en el investigado, el grado de participación en la comisión de la falta, si fue inducido por un superior a cometerla, o si la cometió en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobadas.

- El incumplimiento de las políticas y acuerdo de confidencialidad que se haya socializado en la CORPORACION.

ARTÍCULO 81. De las faltas gravísimas. Adicionalmente a las consagradas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, salvo sus excepciones de los numerales 7, 14 y 15, se podrán calificar como tales las siguientes:

- La comisión de plagio.
- La suplantación de una persona para obtener beneficio para sí mismo o para un tercero.
- La adulteración de documentos.
- La acreditación de participar en representación de la COROPORACIÓN sin la debida autorización.
- Asumir representación a título propio cuando ha sido comisionado en representación de la COROPORACIÓN.
- Actuar en representación de la COROPORACIÓN, aprovechando la condición de autoridad o trabajador para obtener beneficio personal o de un tercero sin la debida autorización o delegación de Rectoría.
- La manipulación o eliminación de los registros en los equipos de información y servidores de la COROPORACIÓN.
- Acceder y utilizar ilegalmente los sistemas de información, plataformas informáticas y repositorios que contengan material y documentos académicos, administrativos y financieros de la COROPORACIÓN y de su comunidad universitaria.
- Realizar de manera evidente un indebido provecho patrimonial en el ejercicio de su cargo o de sus funciones.
- La utilización del cargo para presionar a particulares o subalternos a respaldar una causa política o influir en procesos electorales de carácter político partidista.
- Poner los bienes y recursos de la CORPORACION o el mismo tiempo de jornada de trabajo al servicio de actividades, causas, campañas de los partidos o movimientos políticos o de otro fin con el objeto de lucrarse de ello
- La comisión de algún delito que tenga relación con el desempeño de las funciones previamente asignadas.

- Solicitar o recibir dádivas o cualquier otra causa de lucro proveniente directa o indirectamente de los usuarios de los servicios, de los trabajadores de la COROPORACIÒN o de cualquier persona que tenga interés en el resultado de su gestión.
- Solicitar o aceptar comisiones en dinero o en especie por concepto de adquisición de bienes y servicios para la COROPORACIÒN o por parte de terceros.
- Prestar, a título particular, servicios de asistencia o asesoría a entidades que ostenten el mismo objeto social de la COROPORACIÒN.
- Atentar física o verbalmente contra la imagen de la COROPORACIÒN con actos que vayan en contra de la misma, de sus directivos, compañeros de trabajo, o algún miembro de la comunidad Tallerista.
- Incumplir con el acuerdo de confidencialidad suscrito por los trabajadores junto con la celebración del contrato de trabajo; el mismo se entiende prorrogado tantas veces como lo sea el contrato inicialmente pactado. Esta justa causa no excluye las acciones

penales, civiles y/o administrativas a las que haya lugar por su incumplimiento.

- El manejo inadecuado de los recursos financieros, de inventarios y activos fijos (vehículos y equipos entre otros), constituyéndose en justa causa de terminación del contrato de trabajo.
- La comisión por tercera vez de cualquiera de las conductas catalogadas como falta leve sin excusa suficiente.
- La falta total del trabajador a una jornada de trabajo sin excusa suficiente por tercera vez.
- La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente sin excusa suficiente por tercera vez.

ARTÍCULO 82. De las faltas graves. Constituyen faltas graves las siguientes: [®]

- o No entregar, de forma oportuna, las incapacidades y excusas correspondientes a las ausencias laborales, las cuales se deberán entregar en el día hábil inmediatamente siguiente a su ocurrencia, a fin de facilitar el reporte de las novedades de nómina; será válida únicamente la incapacidad otorgada por la entidad promotora de salud. En caso de una intervención realizada por un médico particular o de medicina legal, la incapacidad deberá ser transcrita por la E.P.S., o por la entidad que esta reemplace a la que se encuentra afiliado el trabajador.
- o La agresión física y verbal dentro de la COROPORACIÒN y en actividades

organizadas por la misma implicará sanción hasta por dos (2) meses.

- o El incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo tendrá una sanción de suspensión del contrato hasta por quince (15) días, y si reincide, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa.
- o La generación de perjuicios de cualquier tipo por la negligencia y falta de gestión comprobadas del trabajador en la realización de la actividad encomendada, la comercialización, devolución o pérdida de productos y elementos de trabajo que no cause mayor afectación a la COROPORACIÓN.
- o El manejo inadecuado de los recursos: financieros, de inventarios y activos fijos (vehículos y equipos, entre otros), cuando no cause mayor perjuicio a la COROPORACIÓN.
- o Retardo de hasta quince (15) minutos en las horas de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la COROPORACIÓN por segunda vez durante el semestre.
- o La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no causa perjuicio de consideración a la COROPORACIÓN.
- o La falta total al trabajo durante una (1) jornada, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la COROPORACIÓN por segunda vez.
- o La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones y/o prohibiciones contractuales o reglamentarias por segunda vez.
- o La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias. 11. El no obedecer órdenes directas de un superior respecto a la actividad a realizar, así como respecto a la seguridad e higiene en el puesto de trabajo.
- o Atender descortésmente al público en general que esté en la COROPORACIÓN, siempre que tenga consecuencias negativas para la COROPORACIÓN.
- o La falta de comunicación con la COROPORACIÓN sobre los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiese derivado un perjuicio grave para la COROPORACIÓN.
- o La generación de perjuicios de cualquier tipo por la negligencia y falta de gestión comprobadas del trabajador en la realización de la actividad encomendada, la comercialización, devolución o pérdida de productos y elementos de trabajo que no cause mayor afectación a la COROPORACIÓN.

ARTÍCULO 83. De las faltas leves. Se establecen las siguientes clases de faltas leves, así:

- o El retardo de hasta quince (15) minutos en las horas de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la COROPORACIÒN, por primera vez.
- o La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, cuando no causa perjuicio de consideración a la COROPORACIÒN, por primera vez.
- o Realizar o permitir actos de desorden o entorpecer el cumplimiento de las labores y funciones.
- o Generar o propiciar clima organizacional negativo con los trabajadores, clientes y terceros por situaciones personales o en la realización de sus actividades laborales.
- o No cumplir con la utilización de la dotación establecida por la COROPORACIÒN.
- o Portar el uniforme fuera del horario de trabajo.
- o La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias por primera vez.

ARTÍCULO 84. De las faltas disciplinarias. Además, constituyen faltas disciplinarias, las cuales por su gravedad se calificarán como leves o graves, cuando en ellas se reincida por más de tres veces dentro de un mismo semestre, incluso como justa causa para la terminación del contrato de trabajo, las siguientes:

- o Presentarse a laborar bajo los efectos del alcohol o sustancias psicoactivas.
- o No acatar las instrucciones o tareas impartidas por el jefe inmediato.
- o No desempeñar sus funciones de conformidad a los lineamientos establecidos.
- o No utilizar los elementos de protección conforme con las recomendaciones dadas por la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- o Omitir los lineamientos de seguridad informática impartidos por la unidad responsable de sistemas de información y tecnologías.
- o Maltrato con los miembros de la comunidad universitaria.
- o Crear conflictos de intereses cuando se sostienen relaciones afectivas entre trabajadores de la COROPORACIÒN.
- o Hurto de bienes o recursos de la COROPORACIÒN, de empleados o terceros

dentro del campus.

Parágrafo. Además de las faltas contenidas en el párrafo anterior, constituyen faltas disciplinarias, las cuales por su gravedad se calificarán como leves o graves, cuando en ellas se reincida por más de tres veces dentro de un mismo semestre, incluso como justa causa para la terminación del contrato de trabajo para los profesores, las siguientes:

- o Faltar a clase sin causa justificada en el periodo académico.
- o No reportar y socializar las notas de las evaluaciones a los estudiantes dentro de los plazos establecidos por la COROPORACIÓN en el calendario académico para cada periodo.
- o Dedicar el tiempo de clase para desarrollar actividades no académicas.
- o Ejercer la actividad académica irrespetando las diferentes formas de pensamiento y la conciencia de los estudiantes, por su credo político, religioso o de otra índole.

ARTÍCULO 85. De las sanciones. La COROPORACIÓN ha establecido una escala de sanciones que aplicará en forma correlativa a la gravedad de la falta cometida, a saber:

- **Amonestación escrita** o llamado de atención para faltas leves.
- **Multa**, en este caso, solo se podrán imponer para las llegadas tarde o por retrasos o falta al trabajo sin excusa suficiente, la cual no puede exceder de la quinta parte del salario de un día, y su importe se consigna en una cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la COROPORACIÓN, las cuales se descontarán del valor del salario del trabajador; en todo caso, la imposición de la multa no impide que la COROPORACIÓN descuente del pago del salario correspondiente el tiempo dejado de trabajar.
- **Suspensión del contrato de trabajo** para las faltas leves y graves. La amonestación escrita se anotará en la correspondiente hoja de vida. La multa por falta leve no podrá ser inferior al valor de la décima parte del salario diario básico, ni exceder de la quinta parte del salario diario, y únicamente se podrá imponer por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente. La suspensión por faltas leves por primera vez no será inferior a un día ni superior a ocho días. Cuando se trate de reiteración de la falta, la suspensión se podrá incrementar hasta el doble, sin superar los dos meses. En todo caso, cuando se trate de suspensión por no asistencia al trabajo, también se descontará los días o las horas dejadas de trabajar. La suspensión por falta grave no será inferior a ocho días ni superior a dos meses. La COROPORACIÓN podrá escoger entre la aplicación de esta sanción o la terminación del contrato.

Parágrafo 1. El trabajador que haya sido suspendido deberá presentarse exactamente en la fecha

en que termina la sanción. De no hacerlo así, se entenderá que abandona el trabajo y traerá como consecuencia la terminación del contrato respectivo.

Parágrafo 2. La imposición de una multa no impide que la COROPORACIÓN prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en una cuenta especial para dedicarse exclusivamente al pago de premios o regalos a los trabajadores de la CORPORACION que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

Del procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias

ARTÍCULO 86. Del inicio. Cuando un miembro de la comunidad universitaria o un tercero considere que un trabajador ha realizado una conducta que revista las características de una falta disciplinaria, deberá informar de manera inmediata a la oficina de Gestión del Talento Humano, que, a su vez, remitirá la queja respectiva en los términos del artículo 73 del presente reglamento,

anexando, además, los datos que contenga en la hoja de vida del trabajador para el inicio de la respectiva indagación y/o investigación disciplinaria.

Una vez el competente tenga conocimiento de la ocurrencia de una falta disciplinaria, este notificará al trabajador investigado por escrito, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la misma, para que, a su vez, el disciplinado pueda presentar por escrito sus descargos dentro de los cinco (5) días posteriores al recibo de la notificación.

ARTÍCULO 87. De las etapas del procedimiento disciplinario. El ejercicio de la acción disciplinaria por parte de la COROPORACIÓN deberá respetar el debido proceso, observando:

- Apertura y citación a audiencia de descargos.
- Audiencia de descargos y levantamiento del acta o presentación de descargos por escrito.
- Audiencia de pruebas
- Decisión.
- Trámite de los recursos frente a la decisión.

- Cierre del proceso disciplinario.

Parágrafo 1. Se adquiere la calidad de investigado a partir de la iniciación o apertura formal de la investigación.

Parágrafo 2. De todo lo actuado en las diferentes etapas del procedimiento disciplinario deberá quedar constancia escrita y/o digital.

Parágrafo 3. Podrá desarrollarse una audiencia preliminar con el fin de identificar la ocurrencia de los hechos y los posibles participantes.

ARTÍCULO 88. De la apertura y citación a audiencia de descargos o presentación de descargos por escrito. Una vez el competente reciba, de la oficina de Gestión del Talento Humano, la queja respectiva, notificará, en debida forma, al investigado sobre el inicio del proceso disciplinario, lo cual deberá realizarse máximo dentro del mes siguiente al recibo de la comunicación. El contenido de la decisión de apertura de la investigación contendrá los siguientes requisitos:

- Relación sucinta de los hechos que dan origen a la apertura del proceso disciplinario, estableciendo de manera clara la falta disciplinaria a investigar.
- Formulación de cargos. Se formulará de manera clara y precisa las faltas que se le imputan al trabajador y la indicación de las normas reglamentarias presuntamente violadas, como a su vez integrará la calificación y descripción provisional de la conducta, como leve, grave o gravísima.
- Con el mismo escrito de apertura, se correrá traslado al investigado de cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.

ARTÍCULO 89. De la presentación de descargos. La COROPORACIÓN citará al inculpado a diligencia de descargos, ésta se llevará a cabo dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación del acto de apertura. La COROPORACIÓN podrá optar por que el trabajador presente sus descargos por escrito, para lo cual, le otorgará un término de cinco (5) días, contados a partir del día siguiente a la notificación del acto de apertura; tanto en la audiencia de descargos o en su presentación de manera escrita, el trabajador podrá presentar las pruebas que pretende hacer valer en su defensa, pudiendo contradecir las que hasta ese momento hacen parte del proceso disciplinario.

Parágrafo. Cuando la diligencia de descargos se realice de manera personal, de esta se dejará constancia en una grabación que para el efecto realice la autoridad encargada de adelantar la investigación, en la cual, el trabajador podrá presentar las pruebas que considere pertinentes para su defensa y, además, podrá estar asistido por un abogado de confianza.

ARTÍCULO 90. De la práctica de pruebas. Dentro de la audiencia de descargos, el competente

decretará y practicará las pruebas allegadas con la queja, las solicitadas por el investigado y las que de oficio considere pertinentes. El competente fijará fecha y hora para la práctica de las pruebas dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos o al vencimiento de término para presentarlos por escrito. De ser necesario, para el recaudo probatorio adicional, el competente suspenderá la audiencia de descargos hasta por cinco (5) días más para la práctica de estas pruebas. Pero, en todo caso, en esta misma audiencia fijará la nueva fecha y hora de reanudación de la audiencia.

ARTÍCULO 91. De la decisión y cierre del proceso disciplinario. La autoridad competente, mediante escrito motivado, proferirá la decisión dentro de los diez (10) días hábiles a la práctica de las pruebas. Esta decisión deberá respetar los principios de congruencia y proporcionalidad. El escrito motivado debe contener:

- Identidad del investigado.
- Resumen sucinto de los hechos.
- Análisis de pruebas en que se basa.
- Análisis jurídico de los cargos, descargos y alegaciones presentadas.
- La fundamentación de la calificación de la falta.
- Sanción, si a ello hubiere lugar.

Una vez notificada la decisión, el investigado tiene derecho a controvertirla, mediante los recursos pertinentes ante el superior jerárquico que impone la sanción, como también la posibilidad de acudir ante la jurisdicción laboral.

Parágrafo. La terminación del contrato de trabajo sin justa causa o la terminación unilateral del contrato de trabajo no tiene aplicación en el proceso disciplinario del trabajador, toda vez que este despido no tiene carácter sancionatorio.

ARTÍCULO 92. De los recursos. Se entiende por recurso el acto por el cual un trabajador sancionado en un proceso disciplinario solicita a la autoridad competente volver sobre una decisión tomada, con el objeto de que la autoridad que tomó la decisión o su superior estudie el asunto definido para que lo confirme, lo revoque o lo reforme.

ARTÍCULO 93. De los trámites de los recursos. La decisión tomada en primera instancia será susceptible del recurso de reposición, el cual será resuelto por el competente que tomó la decisión. Cuando en subsidio se haya formulado el de apelación, la competente será el Consejo Académico, el Rector o el Representante legal de la CORPORACIÓN según corresponda. Los recursos, cualesquiera

que fuere el caso, deberán interponerse dentro de los dos (2) días siguientes a la notificación de la decisión. Para resolver el recurso de reposición, el competente cuenta con cinco (5) días a partir del recibo del escrito del recurso, y en caso de existir recurso de apelación, éste deberá enviar el expediente a el competente dentro de los dos (2) días siguientes para lo de su competencia. Una vez radicado el expediente el competente contará con diez (10) días para resolver.

ARTÍCULO 94. De la nulidad del procedimiento. La sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en este reglamento no producirá efecto jurídico alguno.

De la ejecutoria. Las decisiones disciplinarias contra las que proceden los anteriores recursos quedarán en firme tres (3) días después de la última notificación.

Parágrafo. En el evento que se inicie un proceso disciplinario y se evidencie la existencia de una justa causa, se dará por terminada la acción sancionatoria, para dar paso a las medidas laborales, como es la terminación del contrato de trabajo por justa causa.

CAPÍTULO XVI LEY 1010 DE 2006

Mecanismos De Prevención Del Acoso Laboral Y Procedimiento Interno De Solución

ARTÍCULO 95. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos **por TALLER CINCO** constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 96. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior **TALLER CINCO** ha previsto los siguientes mecanismos:

- Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 y demás normas que la desarrollan y reglamentan, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

- Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de **TALLER CINCO**
- Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente;
 - Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en **TALLER CINCO**, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere **TALLER CINCO** para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 97.- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento. Los cuales se desarrollan en cabeza de Talento Humano, Bienestar Institucional y el Comité de Convivencia Laboral:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.	Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.

3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no pobra(sic) superar los 15 días calendario.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual.
6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
7. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario

8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.	Mensual
9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.	Trimestral/Anual
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	

TALLER CINCO tendrá un Comité de Convivencia por sede conforme a lo requerido por la norma, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.

- Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o

circunstancias de acoso laboral.

- Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
- Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de **TALLER CINCO**.
- Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
- Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

Este Comité se reunirá mensualmente, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones que eventualmente configuren de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el mismo, así como las sugerencias que a través de este realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

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

En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006”.

Parágrafo. ACOSO SEXUAL. Desde el Comité de Convivencia Laboral se dará trámite a la queja que surja en caso de conducta, comentario o acto de naturaleza sexual no deseada que atente contra la dignidad de la persona, creando un entorno intimidatorio u ofensivo; o cual quiera

conducta que se convierta en acoso sexual en el entorno laboral, la cual puede manifestarse de forma física, verbal o virtual por parte de jefes o compañeros, sin importar el tipo de vinculación laboral; sin detrimento de las actuaciones llegaren a adelantarse desde Talento Humano, Bienestar Universitario o ante las autoridades competentes.

CAPITULO XVII Del teletrabajo

ARTÍCULO 98. Regulación de la modalidad de teletrabajo y del trabajo en casa en la COROPORACIÓN. La COROPORACIÓN podrá celebrar contratos de teletrabajo con personas que desempeñen sus actividades, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación, para el contacto entre el trabajador y el empleador, sin requerir la presencia física del trabajador en las instalaciones de la COROPORACIÓN.

ARTÍCULO 99. De las modalidades de teletrabajo. La modalidad de la ejecución del teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la COROPORACIÓN y sólo acuden en algunas ocasiones.
- 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.
- Suplementarios son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en la COROPORACIÓN.
- **Teletrabajo híbrido:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
- Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria

regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

- Teletrabajo temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

Parágrafo. Desconexión laboral. En todo caso, para todas las modalidades que pudiese llegar a asumir el teletrabajados LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA TALLER CINCO CENTRO DE DISEÑO se obliga a cumplir la normativa sobre desconexión laboral.

ARTÍCULO 100. La COROPORACIÓN reconocerá a sus teletrabajadores las prestaciones sociales y demás acreencias laborales consagradas en la legislación laboral vigente, así como también los incluirá en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás programas preventivos que se adelanten, además, facilitará la participación en las actividades del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 101. La autorización y aplicación de la modalidad de teletrabajo quedará a discreción de la COROPORACIÓN, que determinará el alcance, el sujeto y las condiciones en las que se desarrollará esta forma de trabajo.

Parágrafo: La autorización de la modalidad de trabajo deberá emitirse por los directivos de la Corporación ante la Dirección de Talento Humano, con el visto bueno del jefe inmediato del trabajador. Verificándose en todos los casos el cumplimiento de los requisitos técnicos, jurídicos y de seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 102. La COROPORACIÓN reconocerá a todos sus trabajadores las prestaciones consagradas en la legislación laboral vigente. **ARTÍCULO 119.** En la COROPORACIÓN no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XVIII PUBLICACIONES

ARTÍCULO 103. TALLER CINCO publicará en cartelera y en la página web <https://www.taller5.edu.co/> la presente actualización al Reglamento de Trabajo el 25 de junio de 2026 y en la misma fecha informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido del mismo, fecha desde la cual entrará en aplicación.

CAPÍTULO XIX VIGENCIA

ARTÍCULO 104. El presente Reglamento entrará a regir una vez efectuada su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (Artículo 17, Ley 1429 de 2010).

CAPÍTULO XX DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 105. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido **TALLER CINCO**.

CAPÍTULO XXI CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 106. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, CST).[®]



VIVIANA ALEJANDRA ALVAREZ
REPRESENTANTE LEGAL

RL-2588-2026