



UNIAGRARIA

Fundación Universitaria Agraria de Colombia

Institución Universitaria Personería Jurídica N°2599-86 M.E.N.

**LA U VERDE
DE COLOMBIA**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA AGRARIA DE COLOMBIA

UNIAGRARIA

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE UNIAGRARIA

Sede Principal: PBX 667 1515 | informes@uniagraria.edu.co | Calle 170 No 54A - 10 | Bogotá - Colombia

Dependencias Facatativá: PBX 890 07 37 | Carrera 2 No 4 - 21 | Facatativá - Colombia

Espacio Académico Quinta Camacho: Calle 70 No 10A - 69 | Bogotá – Colombia



CAPÍTULO I

Ámbito de Aplicación y clasificación de los trabajadores

ART. 1.- El presente Reglamento Interno de Trabajo es un instrumento de carácter laboral que tiene por finalidad establecer las condiciones, derechos y obligaciones a los que se debe sujetar la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA AGRARIA DE COLOMBIA** o el Empleador, en adelante UNIAGRARIA, y sus trabajadores. El presente documento reglamenta asuntos de carácter administrativo, organizacional y estructural, en armonía con las disposiciones legales vigentes. Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se pretendan celebrar con todos los trabajadores.

ART. 2.- El personal al servicio de UNIAGRARIA se clasifica, para todos los efectos legales, en dos categorías, así: a) Personal administrativo, el cual se regirá por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo y del presente Reglamento Interno de Trabajo, en lo pertinente; y b) Personal docente, el cual se regirá por las disposiciones contenidas en el Capítulo V del Título III, artículos 101 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, así como la Ley 115 de 1994 y las demás normas externas o internas que la modifiquen o reglamenten y del presente Reglamento Interno de Trabajo, en lo pertinente.

CAPÍTULO II

Condiciones de Admisión

ART. 3.- Las personas que sean seleccionadas para ocupar cargos administrativos, denominados personal administrativo, deberán reunir, a juicio de UNIAGRARIA, la experiencia, formación y competencias necesarias para el buen ejercicio de sus funciones. Al momento de su contratación los candidatos deben allegar y diligenciar los siguientes documentos:

- Formatos institucionales con los soportes que sean necesarios
- Certificados de estudios
- Certificados de cursos y seminarios
- Certificaciones laborales
- Certificaciones de afiliación a la seguridad social
- Cédula de ciudadanía y/o extranjería
- En general, aportar todos y cada uno de los soportes que respalden la información relacionada en la hoja de vida.



Una vez seleccionado el candidato, este deberá practicarse los exámenes médicos de ingreso y firmar el contrato de trabajo correspondiente.

PARÁGRAFO I: Con las excepciones prevista en el presente reglamento y las que a su criterio, considere la Rectoría, UNIAGRARIA en ningún caso contratará personal menor de dieciocho (18) años, con excepción de los aprendices o docentes beneméritos.

PARÁGRAFO II.- Al incorporarse al servicio de UNIAGRARIA, el nuevo trabajador debe tener conocimiento del presente Reglamento de Trabajo y de sus funciones. El trabajador recibirá el acta de entrega de cargo, la relación de bienes que se le entrega bajo su responsabilidad, así como otras instrucciones y consideraciones a criterio de su jefe inmediato superior.

PARÁGRAFO III.- Todos los documentos deben ser allegados en original o copia.

ART. 4.- Los documentos solicitados por UNIAGRARIA no incluyen certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto, así: es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca; lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo, examen de VIH, solo que se trate de casos en que la ley autorice un procedimiento especial como consecuencia del cargo que se va a desempeñar, ni la libreta militar.

ART. 5.- La selección del personal docente de UNIAGRARIA corresponde a cada una de las unidades académicas y el ingreso se hará por designación directa de la Rectoría, siempre que se cumplan los requisitos indicados en el artículo anterior y se adjunten los certificados académicos exigidos por la respectiva Unidad Académica.

PARÁGRAFO I: Queda a juicio de la Rectoría eximir al personal docente del cumplimiento de los requisitos y certificados a que hace referencia el artículo tercero, así como los títulos académicos y de idoneidad que acrediten la capacidad y conocimientos necesarios para ejercer el cargo de profesor de UNIAGRARIA.

CAPÍTULO III

Período de Prueba

ART. 6.- UNIAGRARIA, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la institución, las aptitudes del trabajador, y por parte del trabajador, la conveniencia de las condiciones de trabajo.



ART. 7.- El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ART. 8.- En ningún caso el período de prueba 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.

ART. 9.- Cuando el período de prueba se pacte por un lapso menor del límite máximo legalmente permitido, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado y sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder de dos (2) meses.

ART. 10.- Durante el período de prueba puede darse por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso y sin indemnización alguna. Pero si expirado el período de prueba, el trabajador continuare al servicio de la Institución, el contrato se considerará vigente por el período originalmente previsto en la modalidad contratada.

CAPÍTULO IV

Trabajadores Accidentales o Transitorios

ART 11.- Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de UNIAGRARIA. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos y a la prima de servicios y auxilio de cesantías.

CAPÍTULO V

Aprendices

Art. 12.- El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero, propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.



ART. 13.- Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el artículo 12;
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

ART. 14.- Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de UNIAGRARIA un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva, el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente.

ART. 15.- En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por UNIAGRARIA en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional. Durante la fase práctica el aprendiz estará, además, afiliado en riesgos laborales por la ARL que cubre a UNIAGRARIA.

ART. 16.- El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

PARÁGRAFO: Será una política de UNIAGRARIA procurar, de conformidad con el marco normativo vigente, proveer los cupos de aprendices con alumnos de sus propios programas.



ART. 17.- El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en UNIAGRARIA y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

ART. 18.- UNIAGRARIA podrá celebrar contrato de aprendizaje con personas mayores de catorce (14) años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo de Trabajo.

ART. 19.- Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de UNIAGRARIA.
2. Procurar el mayor rendimiento en el estudio.

ART. 20.- El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de dos (2) años y deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva, salvo los siguientes casos, en los cuales se circunscribirá al otorgamiento de formación práctica empresarial:

- a) *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.
- b) *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.

ART. 21.- El término del contrato de aprendizaje comienza a correr desde el día en que el aprendiz inicia su formación metódica.

Los primeros tres (3) meses, se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán, de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales, y de la otra, la conveniencia de continuar el aprendizaje.

ART. 22.- UNIAGRARIA contratará el número de aprendices que determine el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y sin perjuicio de lo previsto en el Parágrafo del Artículo 16 del presente Reglamento.



CAPÍTULO VI

Lugar y Tiempo de Trabajo

ART. 23.- Los trabajadores iniciarán y terminarán sus labores en los lugares que UNIAGRARIA les designe y deberán atender a cualquier otra actividad conexas a su ocupación principal.

ART. 24.- La duración de la jornada de trabajo en UNIAGRARIA será de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y ocho (48) horas semanales, salvo las excepciones legales que regirán para el personal administrativo de acuerdo con la naturaleza de la labor y conforme a lo que se indica en este capítulo.

PARÁGRAFO I: Conforme a lo indicado en el presente artículo y para efectos de la jornada de trabajo, el personal de UNIAGRARIA se clasifica así: a) Personal administrativo; y b) Personal docente.

ART. 25.- El personal administrativo tendrá la jornada ordinaria máxima legal en la forma ya indicada y conforme al horario que se le señala en este mismo artículo; sin perjuicio que, por las características particulares de cada cargo, deba desempeñar su función en un horario diferente, según lo disponga previamente UNIAGRARIA.

El personal docente, para los mismos efectos, se divide en: a) Profesores de tiempo completo b) Profesores de medio tiempo c) Profesores de hora cátedra.

Todo este personal prestará sus servicios de acuerdo con el horario que se indica para el mismo en el presente artículo:

1) PERSONAL ADMINISTRATIVO: Prestará sus servicios, así:

- De lunes a Viernes: Entrada: 8:00 a.m.
Salida: 1:00 p.m.
De 1:00 p.m. a 2:00 p.m. Almuerzo
Entrada: 2:00 p.m.
Salida: 5:00 p.m.

- Sábados: Entrada: 8:00 a.m.
Salida: 12:30 p.m.



o:

- De lunes a Viernes: Entrada: 8:00 a.m.
Salida: 1:00 p.m.
De 1:00 p.m. a 2:00 p.m. Almuerzo
Entrada: 2:00 p.m.
Salida: 6:00 p.m.

o:

- De lunes a Viernes
Entrada: 8:00 a.m.
Salida: 12:30 p.m.
Entrada: 5:30 p.m.
Salida: 9:00 p.m.
- Sábados: Entrada: 8:00 a.m.
Salida: 12:30 p.m.

2) PERSONAL DOCENTE (profesores)

a) De Tiempo Completo:

De conformidad con lo estipulado en el Reglamento Docente, tendrán una jornada de 40 horas semanales, distribuidas de acuerdo con las necesidades del programa académico al que está adscrito.

b) De medio tiempo:

De conformidad con lo estipulado en el Reglamento Docente, tendrán una jornada de 20 horas semanales, distribuidas de acuerdo con las necesidades del programa académico al que está adscrito.

c) De hora-cátedra:

El personal de hora-cátedra tiene la obligación de dictar, impartir, y/o asistir, y/o asesorar el número de horas conforme a los respectivos horarios que se le señalen, de acuerdo con la intensidad de clases programadas para cada curso, conforme al Reglamento Docente de UNIAGRARIA.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE UNIAGRARIA

Sede Principal: PBX 667 1515 | informes@uniagraria.edu.co | Calle 170 No 54A - 10 | Bogotá - Colombia

Dependencias Facatativá: PBX 890 07 37 | Carrera 2 No 4 - 21 | Facatativá - Colombia

Espacio Académico Quinta Camacho: Calle 70 No 10A - 69 | Bogotá - Colombia



Estos horarios podrán sufrir variaciones, según sea la necesidad del servicio que tenga UNIAGRARIA. De igual manera si por necesidad del servicio se requiere otro horario adicional, este será autorizado por la Rectoría.

ART. 26.- Del horario anterior quedan exceptuados: 1) Los menores de edad, cuya jornada en ningún caso excederá de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y ocho (48) horas semanales. 2) Los que ejercerán actividades discontinuas o intermitentes. 3) Los trabajadores de dirección, confianza y manejo.

PARÁGRAFO I.- No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes, o de mercadeo, o de simple vigilancia, o cuando residan en el sitio de trabajo; deberán trabajar todo el tiempo necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio prestado que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre-remuneración alguna.

PARÁGRAFO II.- Por este régimen se regularán las jornadas laborales de los trabajadores administrativos y académicos que tengan horarios de trabajo divididos en jornadas de mañana y noche, conforme los horarios de atención de UNIAGRARIA y previstos en el artículo 25 en concordancia con el artículo 31 del presente reglamento.

ART. 27.- Descanso en día sábado. Sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 25 del presente Reglamento, de acuerdo con las necesidades de las diferentes dependencias, la Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional, en coordinación con cada dependencia y con la aprobación de la Rectoría, podrá repartir las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo, ampliando la jornada ordinaria diaria hasta por una (1) hora, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante el día sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ART. 28.- En UNIAGRARIA, los trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana tendrán derecho a que dos horas de dicha jornada por cuenta de UNIAGRARIA, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

ART. 29.- Cuando por fuerza mayor o caso fortuito, que implique suspensión de la jornada laboral por tiempo no mayor de dos (2) horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antedicho, se cumplirá en igual número de horas, distintas a las de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre-remuneración alguna.



ART. 30.- El límite máximo de las horas de trabajo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo puede ser elevado por orden de UNIAGRARIA, por razón de fuerza mayor, de caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean necesarios o indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de UNIAGRARIA; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. El empleador debe anotar en un registro las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

ART. 31.- Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas diarias, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ART. 32.- UNIAGRARIA podrá, al crear nuevas actividades, acordar con sus trabajadores temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan desarrollar la institución o unidad de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

PARÁGRAFO I.- UNIAGRARIA no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza y manejo.

ART. 33.- También podrá UNIAGRARIA ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, mediante previa comprobación ante el Ministerio de Trabajo o, en su defecto, ante el inspector de Trabajo del lugar. Sin embargo, en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) en la semana.

CAPÍTULO VII

Las Horas Extras y Trabajo Nocturno



ART. 34.- La definición de trabajo ordinario y nocturno se fundamenta en el artículo 1 de la ley 1846 de 2017 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo. El Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal.

ART. 35.- El trabajo suplementario o de horas extras diurnas o nocturnas, a excepción de los casos señalados en los artículos 162 y 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO I.- Los recargos se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.

ART. 36.- UNIAGRARIA solo reconocerá trabajo suplementario o de horas extras a un trabajador cuando expresamente y por escrito lo haya solicitado y acordado con anterioridad con su jefe inmediato.

ART. 37.- El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el del salario ordinario del período en que se ha causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

CAPÍTULO VIII

Días de Descanso Legalmente Obligatorios

ART. 38.- Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

PARÁGRAFO I.- En todo salario se entiende comprendido el pago del descanso de los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

PARÁGRAFO II.- 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.

ART. 39.- UNIAGRARIA sólo 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 UNIAGRARIA. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, el caso fortuito y la fuerza mayor. UNIAGRARIA puede exigir a quien faltare, y que haya alegado justa causa, que lo compruebe debidamente.



ART. 40.- 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.

ART. 41.- Cuando no se trate de salario fijo, como en los casos de remuneración por tarea, a destajo o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración del descanso dominical es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados.

ART. 42.- El trabajador que labora excepcionalmente el día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección.

ART. 43.- Los trabajadores que habitualmente tengan que laborar el domingo o día de descanso obligatorio, deben gozar de un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo anterior de este Reglamento.

Los trabajadores con jornada especial de treinta y seis (36) horas semanales sólo tendrán derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando laboren en domingo.

ART. 44.- Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden remplazarse sin grave perjuicio para UNIAGRARIA, deben trabajar los domingos y los días de fiesta, pero su trabajo se remunerará conforme al recargo para días dominicales.

ART. 45.- El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas: 1) En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal con derecho, o por turnos. 2) Desde el mediodía a las trece (13) horas (1 p.m.) del domingo o día de descanso obligatorio, hasta el mediodía o las trece (13) horas (1 p.m.) del día siguiente al del descanso.

ART. 46.- En los casos de labores ocasionales o transitorias que no puedan ser suspendidas, cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores, o se paga la correspondiente remuneración en dinero, a opción del trabajador.

ART. 47.- Cuando no se trate de trabajos habituales en domingo, UNIAGRARIA fijará en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas, por lo menos, la

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE UNIAGRARIA

Sede Principal: PBX 667 1515 | informes@uniagraria.edu.co | Calle 170 No 54A - 10 | Bogotá - Colombia

Dependencias Facatativá: PBX 890 07 37 | Carrera 2 No 4 - 21 | Facatativá - Colombia

Espacio Académico Quinta Camacho: Calle 70 No 10A - 69 | Bogotá - Colombia



relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas del descanso compensatorio.

ART. 48.- Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada legalmente, el empleador suspendiere el trabajo, estará obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado; pero no estará obligado a pagarlo, sino a su compensación en trabajo igual, en días distintos hábiles, cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO IX

Vacaciones Remuneradas

ART. 49.- Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. En caso de liquidación del contrato de trabajo las vacaciones se pagarán proporcionalmente cualquiera que fuere el tiempo laborado.

ART. 50.- UNIAGRARIA puede determinar para todos o para parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaran un (1) año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen, son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicio.

ART. 51.- UNIAGRARIA tendrá vacaciones colectivas en el período de diciembre y enero. Las vacaciones para el personal de UNIAGRARIA se establecen de la siguiente manera:

1) **PERSONAL CON CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO:** Corresponden a quince (15) días hábiles de vacaciones colectivas, en el período señalado anualmente por UNIAGRARIA. Estará exceptuado de la anterior regla el personal de planta física y demás trabajadores que UNIAGRARIA considere que no deben gozar de vacaciones en este período. Para estos trabajadores se aplicará lo dispuesto en el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo.

2) **PERSONAL CON CONTRATO A TÉRMINO FIJO Y PERSONAL DOCENTE:** Corresponden a quince (15) días hábiles de vacaciones colectivas, en el período señalado anualmente por UNIAGRARIA. El personal que termine su contrato sin que hubiere causado las vacaciones por el año cumplido tendrá derecho a que éstas se le reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.



PARÁGRAFO I.- Para todos los efectos, el período máximo de vacaciones de todo el personal de UNIAGRARIA corresponde a quince (15) días hábiles.

ART. 52.- Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. En caso de incapacidad del trabajador se suspenden las vacaciones durante el periodo de la incapacidad, debiendo reponerse el descanso remunerado en igual número de días en la fecha en que las partes lo convengan.

ART. 53.- Por acuerdo escrito entre UNIAGRARIA y el trabajador, previa solicitud del trabajador, se podrá acordar que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

PARÁGRAFO I.- Cuando para los mayores de dieciocho (18) años se autorice la compensación en dinero hasta por la mitad de las vacaciones anuales, este pago sólo se considerará válido si al efectuarlo UNIAGRARIA concede simultáneamente en tiempo al trabajador los días no compensados en vacaciones.

ART. 54.- Se pueden acumular vacaciones en los siguientes escenarios: 1) siempre el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. 2) Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. 3) La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados y de confianza. 4) Si el trabajador goza únicamente de seis días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores. 5) En todo caso de acumulación de vacaciones debe quedar constancia por escrito de los períodos acumulados.

ART. 55.- Quedan prohibidas la acumulación y compensación, aun parcial, de las vacaciones de los trabajadores menores de dieciocho (18) años durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de las vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se hayan causado.

ART. 56.- Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso



obligatorio, el valor del trabajo suplementario o de horas extras y el de auxilio de transporte si tuviere derecho a este.

ART. 57.- 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.

ART. 58.- El empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, la terminación y remuneración de las mismas.

CAPÍTULO X

Licencias y Permisos

ART. 59.- UNIAGRARIA concederá a sus trabajadores la licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles en el evento de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.

Así mismo, concederá a sus trabajadores la licencia remunerada para el ejercicio del derecho del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; y, especialmente, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; y para asistir al entierro de sus compañeros de trabajo; siempre que avisen con la debida oportunidad a UNIAGRARIA, y en este último caso y a juicio de UNIAGRARIA, el número de trabajadores que se ausenten no sea tal, que perjudique el normal funcionamiento de la Institución. Así como los permisos para que el trabajador pueda concurrir, en su caso, al servicio médico correspondiente. La concesión de la licencia y los permisos antedichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a) Licencia de Luto: El fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. El término será de cinco (5) días hábiles.
- b) Licencia para asistir al entierro de compañeros de trabajo (Nº 6. Art. 57 del CST): En caso de entierro de sus compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el empleador tiene el arbitrio de concederlo hasta un diez por ciento (10%) del total de trabajadores. El término será por el tiempo necesario para asistir a las exequias.



- c) Licencia por grave calamidad doméstica (Nº 6. Art. 57 del CST): En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser posterior o anterior al hecho que lo constituye, o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. De todas maneras, el trabajador debe comprobar ante el empleador la ocurrencia del hecho a efecto de que pueda tenerse como justificada su falta de asistencia al trabajo. El término será por el tiempo que considere la Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional de UNIAGRARIA, atendiendo a las circunstancias del suceso y las afectaciones físicas y morales del trabajador.
- d) Permiso para asistir al servicio médico: Las ausencias por asistencia al servicio médico correspondiente deberá el trabajador acreditarlas con la correspondiente constancia de la EPS a la que se encuentre vinculado. No se aceptarán, por lo tanto, como excusa, la simple manifestación de haber concurrido al servicio médico. La asistencia al servicio médico autorizado deberá comunicarse con anticipación al empleador, salvo los casos de urgencias médicas.
- e) Otras Licencia por mandato legal (Nº 6. Art. 57 del CST): En los demás casos, como el ejercicio del sufragio, desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, se demostrará el hecho con la comunicación oficial respectiva y el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. El término será por el previsto en la designación oficial.
- f) Licencia para adelantar estudios: Se regulará de conformidad con lo reglamentado a través de Resolución de Rectoría, que se encuentre vigente.

El tiempo empleado en los permisos o licencias de que trata el presente artículo no se descontará al trabajador ni se le pedirá que compense el tiempo no trabajado con ocasión del permiso o licencia, salvo cuando no se presente la respectiva documentación que acredite cada caso, sin perjuicio de las sanciones que por tal hecho le sean imputables al trabajador.

ART. 60.- UNIAGRARIA concederá hasta tres (3) días hábiles de permiso remunerado a sus trabajadores en los siguientes casos:

- a) Por nacimiento de un hijo, siempre y cuando el padre no tenga derecho a solicitar la licencia estipulada en el artículo 1º de la Ley 755 de 2002, caso en el cual procederá lo de ley.
- b) Por enfermedad grave, debidamente comprobada, del cónyuge, compañero o compañera permanente, primer grado de consanguinidad o primero civil del trabajador.
- c) Por matrimonio del trabajador.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE UNIAGRARIA

Sede Principal: PBX 667 1515 | informes@uniagraria.edu.co | Calle 170 No 54A - 10 | Bogotá - Colombia

Dependencias Facativá: PBX 890 07 37 | Carrera 2 No 4 - 21 | Facativá - Colombia

Espacio Académico Quinta Camacho: Calle 70 No 10A - 69 | Bogotá - Colombia



- d) Por destrucción total o parcial de su vivienda.
- e) Por cualquier otra causa debidamente comprobada que, a juicio de UNIAGRARIA, afecte intereses personales o familiares del trabajador. En este caso se requiere el visto bueno de la Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional de UNIAGRARIA .

ART. 61.- Para que sean otorgados los anteriores permisos, el trabajador deberá tener en cuenta el siguiente procedimiento: 1) Realizar por escrito, la correspondiente solicitud ante su jefe inmediato con copia a la Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional. 2) Dentro de lo posible, anexar a la solicitud el documento que soporte la razón justificable del permiso. 3) Una vez reintegrado el trabajador a sus labores, deberá anexar prueba que sustente el permiso concedido de no haberlo hecho con antelación al mismo.

En todos los casos quien conceda el permiso, lo deberá comunicar a la Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional, para efectos del control de ausentismo.

PARÁGRAFO I.- Toda ausencia no amparada con autorización escrita, se computará como injustificada; por lo tanto UNIAGRARIA tendrá la facultad de realizar el respectivo descuento por el tiempo no laborado, incluyendo la remuneración del descanso dominical conforme a lo estipulado en el artículo 172 del C.S.T., sin perjuicio de las sanciones que puedan ser aplicadas.

ART. 62.- Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, procederá el despido con justa causa conforme a lo dispuesto en el literal A, del artículo 62 del C.S.T. considerándose incumplimiento grave de las obligaciones contractuales.

ART. 63.- Permisos y Licencias No Remuneradas. Los permisos y licencias no establecidos en el presente capítulo como obligatorios, podrán ser descontados por UNIAGRARIA del salario del trabajador o compensados en tiempo fuera del horario laboral. Tal decisión se tomará para cada evento específico, atendiendo criterios ciertos sobre la necesidad del permiso y el control de ausentismo del trabajador que lo solicita. Sin embargo, todo permiso no obligatorio que supere las cuatro (4) horas se descontará o compensará en tiempo por fuera de la jornada laboral.

ART. 64.- Sin perjuicio de lo previsto en el presente Reglamento, en relación con lo regulado por el presente capítulo, se acogerá a las disposiciones previstas en el Acuerdo que haya expedido el Consejo Superior de UNIAGRARIA sobre el particular o la norma que lo sustituya o modifique. En cualquier caso de conflicto entre este Reglamento y el Acuerdo o norma, prevalecerá el primero.



ART. 65.- Sin perjuicio de lo previsto en el presente reglamento, en particular con el otorgamiento de permisos remunerados de estudios a trabajadores, se observará lo previsto por la Resolución vigente que haya expedido la Rectoría de UNIAGRARIA sobre el tema o la norma que la sustituya o modifique. En cualquier caso de conflicto entre este Reglamento y la Resolución o norma, prevalecerá el primero.

CAPÍTULO XI

Salario. Modalidades y períodos de pago. Salario mínimo.

ART. 66.- El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo, por tarea, integral, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

ART. 67.- Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, se podrá estipular por escrito un salario integral, 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, extralegales, 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 vigentes, 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 en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%). El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ART. 68.- El salario puede convenirse todo en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie. Es salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministre al trabajador o a su familia, salvo estipulación en contrario, según lo previsto en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.



El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal vigente, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%) del mismo.

ART. 69.- Los pagos se efectuarán así: los de jornales, si los hubiere, al vencimiento de cada semana; los de sueldos por períodos mayores de quince (15) días en la forma que indica en el artículo siguiente de este Reglamento. El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se sucedan en el mes.

ART. 70.- Salvo los casos en que se convengan pagos parciales en especie, el salario se pagará mensualmente en dinero, moneda legal, al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, por cheque o por transferencia bancaria en las cuentas señaladas por los trabajadores para tal fin. El salario se pagará mes vencido y en pesos colombianos.

PARÁGRAFO I.- El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el salario ordinario del periodo en el que se haya causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente.

ART. 71.- A todos los trabajadores se les enviará notificación del pago a su correo electrónico institucional y deberán responder acusando recibo en señal de conformidad; transcurridos dos días, si UNIAGRARIA no ha recibido contestación alguna al correo, se entenderá aceptado y recibido el pago de conformidad. Cuando el pago se haga por transferencia bancaria, será prueba suficiente del pago, el registro electrónico de la transacción y/o el certificado de la transacción otorgado por la institución financiera desde dónde se surta el pago y/o las sabanas de conciliaciones bancarias de las cuentas de UNIAGRARIA desde las que se haya hecho la transferencia.

ART. 72.- El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito deducciones, retenciones o compensaciones del salario. Cuando se trate de libranzas, el trabajador no podrá comprometer más del 50% de su salario y autoriza desde ya a UNIAGRARIA para que haga el cálculo de la afectación y, eventualmente, sólo deduzca las libranzas hasta por valor del 50% del salario.

ART. 73.- UNIAGRARIA pagará el salario mínimo mensual legal vigente que sea obligatorio en cada caso. A los trabajadores para quienes sea aplicable el salario mínimo, pero que por razón del servicio contratado, o por disposiciones legales, sólo estén

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE UNIAGRARIA

Sede Principal: PBX 667 1515 | informes@uniagraria.edu.co | Calle 170 No 54A - 10 | Bogotá - Colombia

Dependencias Facativá: PBX 890 07 37 | Carrera 2 No 4 - 21 | Facativá - Colombia

Espacio Académico Quinta Camacho: Calle 70 No 10A - 69 | Bogotá - Colombia



obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen, es decir, proporcionalmente al trabajo realizado. Siempre con la salvedad para los contratos de trabajo con menores de edad.

CAPÍTULO XII

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

ART. 74.- Es obligación de UNIAGRARIA velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ART. 75.- Los servicios médicos que requieren los trabajadores de UNIAGRARIA, serán prestados en los casos de enfermedad general o maternidad por la EPS seleccionada por el trabajador; o por la ARL elegida por el empleador, para las contingencias de los accidentes de trabajo o de enfermedad profesional.

ART. 76.- Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones y medidas de seguridad e higiene que prescriben las autoridades del ramo en general, el reglamento de higiene y seguridad industrial de UNIAGRARIA y del empleador o su jefe inmediato, relativas a la prevención de las enfermedades y al manejo de las máquinas y demás elementos para evitar accidentes de trabajo.

ART. 77.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general y del médico que los haya atendido o examinado y, en particular, a las que ordene UNIAGRARIA, o el profesional de la Salud de la ARL escogida por esta, así: a) El trabajador debe someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriba la ARL escogida por UNIAGRARIA o la Institución Prestadora de Servicios de Salud, en su caso, en los períodos que aquélla fije. b) El trabajador debe someterse a los tratamientos preventivos que ordene UNIAGRARIA y, en caso de enfermedad, debe seguir las instrucciones y tratamientos que ordene el médico correspondiente. c) El trabajador que sin justa causa se niegue a someterse a los exámenes, instrucciones y tratamientos antes indicados, perderá el derecho al



reconocimiento de la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ART. 78.- El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de UNIAGRARIA, que le hayan comunicado por escrito y especialmente la omisión del uso de la dotación e implementos de seguridad industrial, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa, pues esto es considerado como una falta grave.

PARÁGRAFO I.- UNIAGRARIA no responderá por ningún accidente que haya sido provocado deliberadamente o por culpa del trabajador. La responsabilidad de UNIAGRARIA se limitará a la prestación de los primeros auxilios.

PARÁGRAFO II.- UNIAGRARIA no responderá por las lesiones o perturbaciones causadas por un accidente de trabajo, si el empleado no da un aviso oportuno a UNIAGRARIA sobre el accidente, sin causa y evidencias justificadas.

ART. 79.- Durante la labor diaria todo trabajador está obligado a protegerse a sí mismo y sus compañeros de trabajo contra toda clase de acciones y condiciones inseguras.

ART. 80.- Las zonas de trabajo deben mantenerse limpias de materiales, desperdicios, entre otros, con el fin de resguardar la salud y seguridad de los demás trabajadores.

ART. 81.- Queda terminantemente prohibido manchar las paredes, escaleras, techos, puertas, etc. y hacer inscripciones en las mismas. Es obligación de los trabajadores colaborar en la conservación e higiene del lugar de trabajo.

ART. 82.- Todo trabajador deberá comunicar inmediatamente a sus superiores o a la Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional sobre cualquier lugar o condición insegura o peligrosa, para la adopción de las medidas correctivas pertinentes.

ART. 83.- UNIAGRARIA proporcionará a sus trabajadores los elementos de protección personal de acuerdo a la operación que realicen; y dotará de los equipos y dispositivos de control necesarios para evitar accidentes. Será considerada como falta grave por parte del trabajador, no emplear completa y adecuadamente la dotación brindada por el empleador.



PARÁGRAFO I.- El personal está obligado a cuidar sus pertenencias e implementos de protección personal, por tanto, UNIAGRARIA no asumirá responsabilidad en los casos de pérdida de las mismas, siendo el trabajador el único responsable de su custodia.

ART. 84.- En caso de accidente de trabajo, aun siendo el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador debe comunicarlo a su jefe inmediato o al jefe de la respectiva área o su representante, o a la Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional o quien ella delegue, quienes ordenarán inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, informando en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S y la A.R.L., quienes brindarán asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes.

ART. 85.- UNIAGRARIA llevará un registro especial para el control de los accidentes de trabajo, en el que constará la fecha y hora del accidente, el lugar y las circunstancias donde ocurrió, nombre y declaración de las personas presenciales del accidente y si las circunstancias lo permiten, el testimonio del trabajador que sufrió el accidente.

ART 86.- En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto UNIAGRARIA como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 y la ley 1562 de 2012, del sistema general de riesgos laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas y las que en lo sucesivo deroguen, subroguen y/o rijan la materia.

CAPÍTULO XIII

Servicio Médico

ART. 87.- Todo trabajador, dentro del mismo día en que se sienta enfermo, debe comunicarlo al empleador, por intermedio de su jefe inmediato o a quien haga sus veces, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (I.P.S.), adscrita a la Entidad Promotora de Salud que el trabajador haya escogido, a fin de que certifique si puede o no continuar en el trabajo y, en su caso, determinar la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere el aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como



injustificada para los efectos a que haya lugar, lo que será motivo suficiente para que se inicie el correspondiente proceso disciplinario, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la debida oportunidad.

PARÁGRAFO I.- Serán de igual manera válidas, las incapacidades otorgadas por médicos de las empresas de medicina prepagada o seguros médicos a los que el trabajador se encuentre afiliado.

PARÁGRAFO II.- El trabajador se obliga a acreditar o allegar la incapacidad expedida por el médico tratante cuando se reintegre al trabajo o antes, tan pronto como su condición se lo permita, directamente o a través de terceros. En cualquier caso, y sin perjuicio del momento para allegar la incapacidad, siempre dará aviso de su estado, por sí mismo o por interpuesta persona, comunicándolo a su Jefe inmediato y/o a la Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional, procurando, en la medida de lo posible, anticipar cualquier afectación a los procesos de UNIAGRARIA.

ART. 88.- Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena UNIAGRARIA en determinados casos.

CAPÍTULO XIV

Prescripciones de Orden

ART. 89.- Los trabajadores tienen como deberes los siguientes: a) Respeto y subordinación para con sus superiores. b) Respeto para con sus compañeros de trabajo. c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores. d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de UNIAGRARIA. e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible. f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa. g) 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 UNIAGRARIA en general. h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo. i) Utilizar las dotaciones y los elementos de seguridad industrial otorgados por UNIAGRARIA. j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo



orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros. k) Concurrir en condiciones presentables, higiénicas y puntualmente a su centro de labores, de acuerdo a la jornada de trabajo y horario. l) Concluir las labores asignadas durante el día y/o mantenerlas en tal forma que puedan continuarlas con eficiencia en la jornada siguiente. m) Cuidar y mantener en buenas condiciones las instalaciones, muebles, equipos y herramientas asignadas para el cumplimiento de sus funciones. n) Exhibir al personal de seguridad de UNIAGRARIA, cuando éste se lo solicite, el contenido de los paquetes, maletines, carteras y otros que lleven, tanto al ingreso como a la salida del centro de trabajo. o) No salir del área de trabajo sin el debido permiso o conocimiento de su superior, bajo sanción disciplinaria. p) No faltar a una jornada completa o parte de ella sin la debida autorización por parte de su jefe inmediato, de quien haga sus veces o de la Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional. q) Los trabajadores de UNIAGRARIA de las áreas académicas observarán además el cumplimiento del Reglamento Docente. r) Los trabajadores académicos observarán puntualidad en el cumplimiento de la jornada laboral y para el inicio y finalización de cátedras, seminarios, jornadas académicas y cualquier otro ejercicio académico ya sea presencial o virtual, so pena de someterse a los procesos disciplinarios a que hubiere lugar. s) De todos los trabajadores de la UNIAGRARIA, pero especialmente de los académicos, se exige un especial decoro y buenas maneras durante su permanencia en las instalaciones de UNIAGRARIA y en su relacionamiento con toda la comunidad institucional.

CAPÍTULO XV

Orden Jerárquico

ART. 90.- Para efectos de autoridad y ordenamiento de UNIAGRARIA, la jerarquía de ella será ejercida, en orden descendente, en la siguiente forma:

RECTOR
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO
VICERRECTOR DE FORMACIÓN
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN
VICERRECTOR DE EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL
SECRETARIO GENERAL
DECANOS
DIRECTOR DE ESCUELA DE NEGOCIOS
DIRECTOR DE GESTIÓN HUMANA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL
JEFE INMEDIATO

PARÁGRAFO I: La facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Institución está en cabeza del Director de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional o su delegado.



ART. 91.- Cada una de las personas que tenga trabajadores bajo su dirección y mando, deben exigir el cumplimiento por parte de estos de los reglamentos de UNIAGRARIA, del cumplido y oportuno desarrollo de sus actividades, liderará con el ejemplo, velará por el mantenimiento de la disciplina y hará las observaciones a sus superiores y a la organización en general para el buen desempeño de UNIAGRARIA y de sus trabajadores. De igual manera, deberá informar al superior respectivo las circunstancias que deban ser conocidas por este, debido a la relevancia de la misma.

ART. 92.- De manera detallada el orden jerárquico por cada una de las secciones de UNIAGRARIA puede verse en el Organigrama de la institución, que ha sido de conocimiento por los trabajadores durante el proceso de inducción al cargo y el que en todo caso estará disponible en la página web de UNIAGRARIA.

CAPÍTULO XVI

Labores Prohibidas para Mujeres y Menores

ART. 93.- Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. En general, las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos que impliquen labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

ART. 94.- 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: a) Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud. b) Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación. c) 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. d) Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles. e) 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. f) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje. g) Trabajos submarinos. h) Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos. i) Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas. j) Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo. k) Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos. l) Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE UNIAGRARIA

Sede Principal: PBX 667 1515 | informes@uniagraria.edu.co | Calle 170 No 54A - 10 | Bogotá - Colombia

Dependencias Facatativá: PBX 890 07 37 | Carrera 2 No 4 - 21 | Facatativá - Colombia

Espacio Académico Quinta Camacho: Calle 70 No 10A - 69 | Bogotá - Colombia



herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares. m) Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales. n) 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. p) Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas. q) Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica. r) Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas. s) Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos. t) Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad. u) 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. v) Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud. w) Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO I.- Los trabajadores menores de dieciocho (18) y mayores de catorce (14) años, vinculados por contrato de aprendizaje podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Salud y de la Protección Social pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

ART. 95.- Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad.

ART. 96.- UNIAGRARIA otorgará permiso no remunerado a las personas menores de edad que laboran en la Institución para desarrollar actividades de capacitación escolar. Para lo cual el trabajador deberá demostrar la vinculación a una institución educativa de nivel básica o secundaria.

PARÁGRAFO I.- Lo anterior sin perjuicio de lo previsto en el artículo 65 del presente Reglamento.

ART. 97.- UNIAGRARIA deberá llevar un registro de todas las personas menores de diez y ocho (18) años empleadas por ella, en el que indicará la fecha de nacimiento de las mismas.



ART. 98.- UNIAGRARIA está en la obligación de conservar en el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados por maternidad o en caso de aborto, señalados en los artículos 236 y 237 del Código Sustantivo del Trabajo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.

No producirá efecto alguno el despido que UNIAGRARIA comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados.

PARÁGRAFO I.- UNIAGRARIA respetará el derecho que tiene el trabajador de gozar de la licencia de paternidad en los términos establecidos en la ley.

ART. 99.- UNIAGRARIA concederá a las trabajadoras un permiso por lactancia, adicional al legalmente establecido, de una hora de permiso diario remunerado, durante los seis (6) meses calendarios siguientes a la reincorporación al trabajo, una vez finalizada la licencia de maternidad.

Este permiso puede tomarse, de manera concertada con el jefe inmediato, en la mañana o en la tarde, de forma continua o dividida en dos descansos de media hora, uno en la mañana y uno en la tarde.

En el evento en que se acuerde el uso del disfrute de las vacaciones a continuación de la licencia de maternidad dicho periodo se entiende incluido en los seis (6) meses establecidos en el presente artículo.

CAPÍTULO XVII

Obligaciones Especiales para UNIAGRARIA y los Trabajadores

ART. 100.- Son Obligaciones Especiales de UNIAGRARIA:

- a) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- b) Procurar a los trabajadores espacios de trabajo apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales de forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- c) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- d) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE UNIAGRARIA

Sede Principal: PBX 667 1515 | informes@uniagraria.edu.co | Calle 170 No 54A - 10 | Bogotá - Colombia

Dependencias Facatativá: PBX 890 07 37 | Carrera 2 No 4 - 21 | Facatativá - Colombia

Espacio Académico Quinta Camacho: Calle 70 No 10A - 69 | Bogotá - Colombia



- e) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias.
- f) Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo X del presente reglamento.
- g) Dar al trabajador que lo solicite, a la terminación 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 ocupacional de egreso y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará realizado y aceptado para UNIAGRARIA, si el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando hayan transcurridos 5 días a partir de su retiro. De igual manera se considera realizado y aceptado cuando el trabajador, a pesar de haber recibido la orden correspondiente, no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen.
- h) Pagar al trabajador y a su familia los gastos razonables de traslado de lugar de residencia, en el caso que UNIAGRARIA le exija este cambio para el desempeño de sus funciones. Si el cambio se realiza por culpa o voluntad del trabajador se exime del pago a UNIAGRARIA.
- i) Llevar al día los registros de horas extras.
- j) Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- k) 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.
- l) Realizar el procedimiento exigido por la ley, para efectuar el despido de personas en licencia de maternidad, personas discapacitadas y con fuero sindical.
- m) Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- n) Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ART. 101.- Son Obligaciones Especiales del Trabajador:

- a) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados en el contrato de trabajo; observar los preceptos de este Reglamento y los demás establecidos por UNIAGRARIA; acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta UNIAGRARIA o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- b) No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a UNIAGRARIA, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- c) Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes, si es el caso.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE UNIAGRARIA

Sede Principal: PBX 667 1515 | informes@uniagraria.edu.co | Calle 170 No 54A - 10 | Bogotá - Colombia

Dependencias Facatativá: PBX 890 07 37 | Carrera 2 No 4 - 21 | Facatativá - Colombia

Espacio Académico Quinta Camacho: Calle 70 No 10A - 69 | Bogotá - Colombia



- d) Si por las funciones que desempeña el trabajador, el empleador le brinda los productos que comercializa para su venta, el trabajador debe custodiarlos de la mejor manera posible para evitar la pérdida o deterioro del producto. El trabajador responderá por las pérdidas económicas que esto pueda conllevar a UNIAGRARIA.
- e) Colaborar con el cuidado y vigilancia de los elementos de trabajo y los productos que se encuentren dentro de las instalaciones de UNIAGRARIA, con el fin de evitar daños o pérdidas de los mismos.
- f) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros y propender por la generación de un ambiente de trabajo armónico, agradable, solidario y enfocado al cumplimiento de las metas.
- g) Comunicar oportunamente a UNIAGRARIA las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
- h) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o los bienes de UNIAGRARIA.
- i) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de UNIAGRARIA o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
- j) Registrar en las oficinas de UNIAGRARIA su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. UNIAGRARIA dirigirá cualquier comunicación a la dirección indicada por el trabajador, la cual se entiende correctamente remitida y notificada a esta.
- k) Utilizar las dotaciones y los elementos de seguridad industrial otorgados por UNIAGRARIA.
- l) Cumplir las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores jerárquicos en cuanto a tiempo, modo, lugar y calidad del trabajo.
- m) Cuando algún trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa, está obligado a dar pronto aviso a su jefe inmediato, a fin de que el trabajador enfermo pueda ser examinado por los médicos correspondientes. De acuerdo con el dictamen médico, UNIAGRARIA deberá tomar las medidas que sean necesarias para evitar el contagio de la enfermedad.
- n) Atender al personal de UNIAGRARIA, los estudiantes y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta UNIAGRARIA.
- o) Mantener el cargo al día y ordenado.
- p) Cooperar con el personal docente y administrativo en la realización de la misión institucional de UNIAGRARIA.
- q) Rendir los informes verbales y escritos que se le soliciten, asistir a las reuniones, comités y juntas previstas por las directivas de UNIAGRARIA o por sus representantes.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE UNIAGRARIA

Sede Principal: PBX 667 1515 | informes@uniagraria.edu.co | Calle 170 No 54A - 10 | Bogotá - Colombia

Dependencias Facatativá: PBX 890 07 37 | Carrera 2 No 4 - 21 | Facatativá - Colombia

Espacio Académico Quinta Camacho: Calle 70 No 10A - 69 | Bogotá - Colombia



- r) Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, y siempre que se respete, por parte del empleador, lo relacionado con la prestación de los servicios en horas extras, trabajos suplementarios o en días festivos, cuando a ello hubiere lugar.
- s) Mantener su vínculo laboral con UNIAGRARIA, por el tiempo acordado, cuando se trate de trabajadores administrativos o docentes, beneficiados con incentivos económicos y/o el patrocinio asumidos por UNIAGRARIA para su formación académica y/o profesional. Si el trabajador terminase unilateralmente la relación laboral antes del cumplimiento del tiempo pactado para acceder al incentivo, pagará a la orden de UNIAGRARIA una suma equivalente al valor del incentivo más los gastos financieros por el coste de oportunidad de esos recursos liquidados a la máxima tasa de interés como perjuicios, sin perjuicio de las acciones civiles y/o comerciales.

CAPÍTULO XVIII

Prohibiciones Especiales para UNIAGRARIA y los Trabajadores

ART. 102.- Se Prohíbe a UNIAGRARIA:

- 1) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes: a) Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo. Es decir, en los casos de multas; retenciones por concepto de cuotas de cooperativas o cajas de ahorro; aportes a las Entidades Promotoras de Salud del sector privado; aportes a los Fondos de Pensiones, retención en la fuente y pago de impuestos; deducciones por conceptos de préstamos, anticipos de salarios en los casos autorizados por los inspectores de Trabajo. b) Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la Ley las autorice. c) En cuanto a la cesantía, UNIAGRARIA puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 2) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca UNIAGRARIA.
- 3) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
- 4) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
- 5) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.



- 6) Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- 7) Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- 8) Emplear, en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan 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 actividades a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- 9) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
- 10) Cerrar intempestivamente UNIAGRARIA. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada UNIAGRARIA. Así mismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

ART. 103.- Se prohíbe a los Trabajadores:

- 1) Sustraer de las sedes de UNIAGRARIA, laboratorios, espacios de práctica, talleres o establecimientos, los útiles de trabajo, las materias primas, dineros, documentos o productos, sin permiso de UNIAGRARIA.
- 2) Obtener de forma dolosa los servicios que ofrece UNIAGRARIA para su distribución ilegal o no permitida por UNIAGRARIA.
- 3) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
- 4) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- 5) Realizar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia o de cualquier trabajador de UNIAGRARIA o de cualquier miembro de la comunidad universitaria o de un tercero.
- 6) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de UNIAGRARIA.
- 7) Manejar u operar maquinas o equipos que no le hayan sido asignados para la ejecución de su trabajo.
- 8) 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.
- 9) Perder el tiempo en conversaciones telefónicas extensas, en el mal manejo del uso del internet o ausentarse frecuentemente en las horas de trabajo.
- 10) Discutir en malos términos durante las horas de trabajo o proferir expresiones vulgares, arrojar objetos o mantener conductas indecentes o contrarias a las buenas costumbres.



- 11) Realizar trabajos diferentes a los que corresponden a su cargo, sin permiso escrito de su empleador.
- 12) Hacer recaudaciones de donativos (salvo autorización expresa de UNIAGRARIA), recaudaciones de dinero, rifas, juegos de azar, suscripciones y/o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- 13) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar; para hacer parte de una asociación colectiva o para permanecer o retirarse de ella.
- 14) No asistir a las reuniones de trabajo que sea citado o no laborar los informes que le sean solicitados en relación con su trabajo.
- 15) Tomar o abrir correspondencia, física o digital, dirigida a otro funcionario de UNIAGRARIA.
- 16) Usar los útiles o herramientas suministradas por UNIAGRARIA en objetivos distintos del trabajo contratado.
- 17) Aceptar sobornos o condicionamientos de cualquier tipo para influir en la calificación de las evaluaciones académicas.
- 18) Desatender las obligaciones que impone la prestación del servicio público de educación para las instituciones de educación superior.
- 19) El retardo en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente.
- 20) La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.

PARÁGRAFO I.- Sin perjuicio de lo previsto en el presente reglamento, la inobservancia por parte del trabajador de cualquiera de las prohibiciones contenidas en el presente artículo, constituye falta grave en los términos del literal A del artículo 62 de CST.

CAPITULO XIX

Escala de Faltas y Sanciones Disciplinarias

ART. 104.- UNIAGRARIA no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el presente Reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo. La clasificación de levedad o gravedad de la falta dependerá del tipo de la falta, la reincidencia de la misma, la actitud del trabajador por evitar los efectos dañinos de la falta, la afectación de los equipos, bienes, productos de UNIAGRARIA y la consecuencia que la falta produce para el buen nombre y prestigio de UNIAGRARIA.

ART. 105.- El objetivo de las medidas disciplinarias, es el corregir y evitar la reincidencia en faltas o irregulares conductas incurridas por el trabajador. Es política de UNIAGRARIA dar oportunidad al trabajador para corregir sus actitudes, salvo que éstas por su gravedad, ameriten la aplicación inflexible de las disposiciones legales y el presente Reglamento.



ART. 106.- Constituyen faltas disciplinarias, el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato individual de trabajo, en los reglamentos de UNIAGRARIA y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en el presente reglamento.

ART. 107.- Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la determinará la Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional atendiendo los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad
- b. La afectación del servicio
- c. El nivel jerárquico del infractor
- d. La trascendencia de la falta
- e. El perjuicio ocasionado a UNIAGRARIA
- f. La reiteración de la conducta
- g. Los motivos determinantes de la conducta
- h. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

ART. 108.- FALTAS DISCIPLINARIAS.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 106 del presente reglamento, las faltas disciplinarias de los trabajadores pueden ser de dos tipos: 1. Leves y 2. Graves, así:

1. Constituyen **FALTAS DISCIPLINARIAS LEVES** las siguientes:

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a UNIAGRARIA.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.
- c) La falta total al trabajo durante el día, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a UNIAGRARIA.
- d) La inobservancia de las instrucciones impartidas por el Jefe Inmediato o por las directivas de UNIAGRARIA según el orden jerárquico del presente reglamento, hasta por una (1) vez.
- e) La violación leve por parte del trabajador de sus obligaciones contractuales o reglamentarias.
- f) El deficiente rendimiento del trabajador en sus tareas o ejecución de funciones asignadas en relación con sus conocimientos, competencias y experiencia en el rendimiento de labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador y hasta por dos (2) llamados de atención o requerimientos.



- g) La sistemática inexecución, por parte del trabajador, y sin razones válidas, de las obligaciones contractuales o legales, ocurridas periódicamente dentro del lapso de un (1) mes calendario y habiéndose suscitado como mínimo dos eventos de incumplimiento.
 - h) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada. La ineptitud podrá ser probada en cualquier momento mediante la aplicación, por parte de la Dirección de Gestión Humana, de pruebas de conocimiento y competencias específicas para el cargo. Será falta leve obtener calificaciones deficientes por lo menos una (1) vez.
2. Constituyen **FALTAS DISCIPLINARIAS GRAVES**, eventualmente sancionables con la terminación del contrato por justa causa, además de las mencionadas en el contrato de trabajo y conforme al literal A del artículo 62 numeral 6º del Código Sustantivo de Trabajo, las siguientes:
- a) El reiterado incumplimiento de la jornada de trabajo sin justa causa o sin permiso de UNIAGRARIA.
 - b) No informar oportunamente a UNIAGRARIA sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios.
 - c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por segunda vez.
 - d) No portar completa y adecuadamente, aún por primera vez, la dotación brindada por el empleador.
 - e) Descuadres de dinero aún por primera vez, si no justifica y explica claramente el trabajador la razón que conllevó a dicho descuadre. Se realizará la verificación de la información suministrada por el trabajador para determinar si el descuadre es ajeno de actos delictuosos del trabajador.
 - f) Amenazar, golpear o instigar un ataque físicos con armas o sin ellas, hacia un superior, trabajador, visitante, proveedor, cliente o cualquier persona que tenga un vínculo con UNIAGRARIA, durante sus horas laborales y sus descansos u hora de almuerzo.
 - g) Violar las normas de seguridad industrial, contribuir a hacer peligroso el sitio de trabajo, dejando deshechos de materias primas o aceites, grasas, tintas, solventes o cualquier tipo de líquido o producto, que pueda poner en riesgo el equilibrio de maquinarias, elementos, equipos o de los mismos trabajadores, creando riesgos de accidentes de trabajo para sí o para sus compañeros; incumpliendo las medidas de prevención de accidentes y enfermedades al no usar el equipo de seguridad recomendado en los programas estipulados por UNIAGRARIA.
 - h) Cometer delitos o toda tentativa de actos delictivos en contra de los intereses de UNIAGRARIA, sus directivos o compañeros de trabajo.



- i) La sustracción indebida o desautorizada, así como el hurto o abuso de confianza en relación con objetos, elementos, productos, mercancías, empaques y demás bienes de propiedad de UNIAGRARIA o proveedores, aún los imperfectos o de desecho, y cualquiera que sea la cantidad o valor de lo sustraído, sacado o hurtado. Igualmente en caso de tentativa o de intento de sustracción, o por uso indebido o abuso de confianza.
- j) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- k) La inobservancia de las instrucciones impartidas por el Jefe Inmediato o por las directivas de UNIAGRARIA según el orden jerárquico del presente reglamento, por más de una (1) vez.
- l) El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
- m) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, aún por la primera vez.
- n) Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de UNIAGRARIA.
- o) La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.
- p) Toda falta, falla, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, desperdicios de estos, maltrato de equipos, útiles, herramientas, materias primas, discusiones, indisciplina, actos de mala fe, cuando causen perjuicio de consideración a UNIAGRARIA o a los compañeros de trabajo.
- q) El deficiente rendimiento del trabajador en sus tareas o ejecución de funciones asignadas en relación con sus conocimientos, competencias y experiencia en el rendimiento de labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador y habiendo mediado más de dos (2) llamados de atención o requerimientos.
- r) La sistemática inexecución, por parte del trabajador, sin razones válidas, de las obligaciones contractuales o legales, ocurrida periódicamente dentro del lapso de un (1) mes a dos (2) meses calendario y habiéndose suscitado más de dos (2) eventos de incumplimiento.
- s) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada. La ineptitud podrá ser probada en cualquier momento mediante la aplicación de pruebas de conocimiento y competencias específicas para el cargo, por parte de la Dirección de Gestión Humana. Será falta grave cuando el trabajador haya obtenido calificaciones deficientes más de una (1) vez.



ART. 109.- Clases de sanciones. El trabajador está sometido a las siguientes sanciones:

1. Amonestación escrita o llamado de atención para las faltas leves.
2. Multa, para las faltas leves.
3. Suspensión, 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 impondrá por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente.

La suspensión por faltas leves, por la 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.

La suspensión por falta grave no será inferior a ocho días ni superior a dos meses.

PARÁGRAFO I.- UNIAGRARIA, a través de su Departamento de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional, adecuará y tasará la sanción aplicable de acuerdo con la gravedad o levedad de la falta, de conformidad con los criterios anteriormente expuestos.

PARÁGRAFO II.- De acuerdo con la calificación preliminar que haga el Departamento de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional de la conducta, la falta grave en la que se encuadre y las circunstancias en las que se haya producido, UNIAGRARIA podrá escoger entre la aplicación de lo previsto en el presente artículo o lo establecido en el artículo 121 del presente reglamento.

ART. 110.- La imposición de multas no impide que UNIAGRARIA prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas no podrá ser superior a la quinta parte del salario del trabajador multado y se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del Establecimiento que más puntual y eficientemente cumpla sus obligaciones.

PARÁGRAFO I.- La Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional es la encargada del procedimiento de comprobación de faltas y la aplicación de las sanciones correspondientes. Para la aplicación de las sanciones por faltas disciplinarias graves, siempre se debe contar con la aprobación del Vicerrector Administrativo y Financiero.



PARÁGRAFO II.- UNIAGRARIA no podrá aplicar sanciones distintas a las indicadas en este Reglamento pero, a juicio del empleador o de quien haga sus veces, se podrá prescindir o cambiar la sanción por amonestaciones, llamados de atención, observaciones sobre la forma de realizar el trabajo, etc., por escrito o verbalmente.

PARÁGRAFO III.- Los llamados de atención verbales serán potestativos de los Jefes Inmediatos y/o del orden jerárquico y están exentos de procedimiento disciplinario. Las amonestaciones se consignarán en la Hoja de Vida y se actuará conforme lo dispuesto en el artículo 114 del presente reglamento.

CAPITULO XX

Procedimiento Disciplinario

ART. 111.- Iniciación del procedimiento. La comisión de un hecho constitutivo de falta disciplinaria por parte de un trabajador, conforme a lo señalado en el artículo 106 del Reglamento Interno de Trabajo y del Código Sustantivo del Trabajo, el incumplimiento de las obligaciones generales y/o específicas establecidas en cada uno de los contratos de trabajo y las demás conductas que constituyan falta disciplinaria conforme a su consagración en los diferentes documentos, resoluciones, directrices u órdenes dadas en la entidad, y debidamente notificadas, darán lugar al inicio de un proceso disciplinario en donde se vinculará al trabajador que las haya cometido.

El procedimiento disciplinario será instruido por la Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional de UNIAGRARIA, de oficio o con base en la noticia del acaecimiento de un hecho constitutivo de falta disciplinaria. En caso de que el proceso se adelante con base en comunicaciones verbales o escritas de terceros, se levantará un acta en donde se consagrará los hechos base de la denuncia.

La Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional evaluará la pertinencia de iniciar el procedimiento disciplinario o archivar la queja de conformidad con criterios objetivos sobre la posible comisión de la falta que se endilga. Decisión que deberá constar en documento escrito y quedará archivado en carpeta independiente, junto con el escrito en el que se consagra la denuncia hecha.

ART. 112.- Verificación de la falta disciplinaria. La Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional tendrá un término de tres (3) días contados a partir de la recepción de la queja para reunir el material probatorio necesario, conforme a las normas que rigen la materia en la legislación colombiana, con el fin de determinar si inicia el procedimiento disciplinario o en su defecto, archiva la queja.



ART. 113.- Audiencia. Habiéndose decidido, por la Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional, adelantar el procedimiento disciplinario consagrado en este título, se citará a una Audiencia al trabajador o trabajadores incurso(s). En dicha audiencia se les informará de las circunstancias que promueven el procedimiento disciplinario, los hechos y/o conductas considerados como faltas disciplinarias y se le (s) otorgará el uso de la palabra para que en un tiempo máximo de treinta (30) minutos rinda (n) sus descargos y aporte (n) las pruebas que considere pertinentes. Terminado este plazo, el empleador podrá proferir decisión inmediatamente o suspender la audiencia hasta por el término de dos (2) días hábiles para considerar los argumentos y pruebas de los descargos, si las hubiere; vencido el plazo, reanudará la audiencia para proferir la decisión pertinente, de manera motivada.

PARÁGRAFO I.- Los descargos rendidos por el trabajador constarán en escrito, grabación o audiovisual que realizará la Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional y se incorporará a la carpeta en donde se mantendrán las actuaciones del procedimiento.

PARÁGRAFO II.- El trabajador, podrá solicitar la suspensión de la Audiencia hasta por el término de una hora para allegar las pruebas en su favor que avalen sus descargos.

ART. 114.- En el evento que el trabajador reciba comunicaciones por llamadas de atención u observaciones relacionadas con el trabajo, una vez firmada la copia de la carta, tendrá derecho a presentar sus descargos en forma verbal o escrita, dentro del día siguiente. Si UNIAGRARIA no recibe en el plazo establecido los descargos, se presume que el trabajador está de acuerdo con el contenido.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de UNIAGRARIA de imponer o no, la sanción definitiva.

ART. 115.- No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el presente capítulo.

ART. 116.- La imposición de tres (3) amonestaciones verbales al trabajador, da lugar a la imposición de una amonestación escrita con inscripción en la hoja de vida del trabajador.

La imposición de tres (3) amonestaciones escritas con inscripción en la hoja de vida del trabajador, da lugar a la imposición de una suspensión de hasta tres (3) días sin remuneración salarial.



La imposición de dos (2) suspensiones hasta por 3 días sin remuneración salarial a un trabajador, da lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa.

ART. 117.- Traslado a autoridades. En caso de que la falta por la cual se adelanta el procedimiento disciplinario normado en este título, constituya un delito o tenga relevancia jurídica especial, se dará aviso inmediato a las autoridades competentes con el fin de que adelanten los procedimientos pertinentes.

CAPITULO XXI

Procedimientos para Comprobación de Faltas y Formas de Aplicación de las Sanciones Disciplinarias.

ART. 118.- Los trabajadores que tengan personal a cargo deberán informar a la Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional sobre los hechos constitutivos de faltas y aportar las pruebas que soporten los mismos para efectos que allí se adelante el procedimiento de que trata el anterior capítulo.

Lo anterior, sin perjuicio de las competencias que se le arroga a la Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional para que recaude toda la evidencia integral en cada caso.

CAPITULO XXII

Justas causas de terminación de los contratos de trabajo

ART. 119.- Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

1. Por parte del empleador:
 - a) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
 - b) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo, los compañeros de trabajo y los estudiantes de la Institución.
 - c) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes o socios, jefes, vigilantes o celadores.
 - d) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda



- grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de los bienes;
- e) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo, en el desempeño de sus labores.
 - f) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta disciplinaria grave calificada como tal en pactos, convenciones, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente Reglamento Interno de Trabajo.
 - g) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
 - h) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la Universidad.
 - i) El deficiente rendimiento del trabajador en sus tareas o ejecución de funciones asignadas en relación con sus conocimientos, competencias y experiencia en el rendimiento de labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador y habiendo mediado más de dos (2) llamados de atención o requerimientos.
 - j) La sistemática inexecución, por parte del trabajador, sin razones válidas, de las obligaciones contractuales o legales, ocurrida periódicamente dentro del lapso de un (1) mes a dos (2) meses calendario y habiéndose suscitado más de dos (2) eventos de incumplimiento.
 - k) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
 - l) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes.
 - m) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada. La ineptitud podrá ser probada en cualquier momento mediante la aplicación de pruebas de conocimiento y competencias específicas para el cargo, por parte de la Dirección de Gestión Humana. Será falta grave cuando el trabajador haya obtenido calificaciones deficientes más de una (1) vez.
 - n) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de la Institución. Esta decisión queda bajo autonomía institucional.
 - o) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.



- p) Por encontrar en poder del trabajador o en el lugar destinado a guardar sus elementos de trabajo, sin autorización alguna, herramientas, materias primas, objetos de producción y demás elementos que no le pertenezcan.
 - q) Alterar los precios de los productos o servicios que expendia la Institución o cobrar recargos a las cuentas sin autorización alguna.
 - r) La imposición de dos (2) suspensiones hasta por 3 días sin remuneración salarial a un trabajador, da lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa.
2. Por parte del trabajador:
- a) El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones del trabajo.
 - b) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas contra el trabajador por el empleador o contra los miembros de la familia de aquél, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador, con el consentimiento o la tolerancia de éste.
 - c) Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
 - d) Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
 - e) Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
 - f) El incumplimiento sistemático, sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
 - g) La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos a aquél para el cual lo contrató.
 - h) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

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

ART. 120.- Para dar aplicación al literal i) del numeral primero del artículo precedente (deficiente rendimiento), UNIAGRARIA a través de su Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional deberá ceñirse al siguiente procedimiento: a) Requerirá por escrito al trabajador, cuando menos dos (2) veces, para que normalice su rendimiento

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE UNIAGRARIA

Sede Principal: PBX 667 1515 | informes@uniagraria.edu.co | Calle 170 No 54A - 10 | Bogotá - Colombia

Dependencias Facatativá: PBX 890 07 37 | Carrera 2 No 4 - 21 | Facatativá - Colombia

Espacio Académico Quinta Camacho: Calle 70 No 10A - 69 | Bogotá - Colombia



laboral. b) Si hecho el anterior requerimiento, UNIAGRARIA considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, convocará al trabajador a una audiencia en la que se le presentará a éste un cuadro comparativo del rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos en la misma audiencia. c) Si la Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber en la misma audiencia y procederá a la terminación del contrato

PARÁGRAFO I.- Para todos los efectos del presente artículo, la Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional se apoyará en el jefe inmediato del trabajador.

ART. 121.- Audiencia única de Terminación del contrato de trabajo por justa causa. Cuando a juicio de UNIAGRARIA y con base en las normas del Código Sustantivo del Trabajo y el presente Reglamento, el empleado cometa falta disciplinaria grave o incumpla gravemente las obligaciones contractuales u organizacionales, así contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo, en el presente reglamento o en el propio contrato individual de trabajo, la Dirección de Gestión Humana podrá citar a una única audiencia en la que se informará al trabajador de las circunstancias que promueven la terminación de su contrato de trabajo con justa causa, teniendo cuidado de hacer mención de la formulación de los cargos imputados, -que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas-, de la adecuación y calificación provisional de las conductas como falta disciplinaria grave o incumplimiento grave del contrato de trabajo o del reglamento interno; así como el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados. Acto seguido se le concederá el uso de la palabra al trabajador para que, haciendo uso de su derecho de defensa, rinda los descargos correspondientes en un término máximo de una (1) hora, controvierta las pruebas en su contra y allegue las que considere necesarias para sustentar sus descargos. Una vez terminados los descargos, el Empleador, a través de la Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional, procederá a tomar las medidas a que haya lugar, frente a los descargos que realice el trabajador, incluida la suspensión de la audiencia o procederá a tomar una decisión definitiva y motivada en relación con la terminación unilateral por justa causa o no del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO.- Esta audiencia se hará en presencia de dos trabajadores de UNIAGRARIA quienes estarán observando, en calidad de testigos, que los derechos y el debido proceso sean respetados, dejando constancia de ello con su firma, en el Acta de la Audiencia.



CAPITULO XXIII

Medidas para Prevenir, Corregir y Sancionar el Acoso Laboral y Otros Hostigamientos en las Relaciones de Trabajo

ART. 122.- Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Son conductas catalogadas como acoso laboral las señaladas en los artículos 2º a 7º de la Ley 1010 de 2006. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ART. 123.- Conductas que No Constituyen Acoso Laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad hacia UNIAGRARIA e institucional;
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con UNIAGRARIA , cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Institución;
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en los reglamentos o normativa de UNIAGRARIA.
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 al 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.



- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos de la Institución y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los trabajadores: Mecanismos de Prevención del Acoso Laboral y Procedimiento Interno de Solución de conflictos.

ART. 124.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por UNIAGRARIA constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en UNIAGRARIA y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ART. 125.- 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:

1. UNIAGRARIA tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes de UNIAGRARIA o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades: a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de UNIAGRARIA 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. b. 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. c. 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. d. 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 tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de UNIAGRARIA. e. 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, f. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada dos (2) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes. Instalada la sesión se designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE UNIAGRARIA

Sede Principal: PBX 667 1515 | informes@uniagraria.edu.co | Calle 170 No 54A - 10 | Bogotá - Colombia

Dependencias Facatativá: PBX 890 07 37 | Carrera 2 No 4 - 21 | Facatativá - Colombia

Espacio Académico Quinta Camacho: Calle 70 No 10A - 69 | Bogotá - Colombia



- situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad universitaria para el mejoramiento de la vida laboral.
4. 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.
 5. Si como resultado de la actuación del Comité, éste considerase prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de UNIAGRARIA, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente Reglamento.
 6. 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”.

ART. 126.- Procedimiento para la atención de las quejas por acoso laboral.

1. La queja deberá ser presentada por escrito ante el Secretario del Comité de Convivencia laboral, especificando la conducta que considera constitutiva de acoso laboral, los nombres y apellidos de la persona que presuntamente cometió la conducta, la exposición sucinta de los hechos, las fechas en que dicha conducta fue cometida y la manifestación del interés de conciliar, allegando o aludiendo las pruebas que fundamenten su queja.
2. El Secretario del Comité verificará que la queja cumpla el lleno de los requisitos contemplados en el numeral 1 del presente artículo; de reunirlos dentro de los cinco (5) días siguientes a la presentación de la queja, convocará el Comité de Convivencia Laboral para que estudie el caso.

Si la queja no cumple con los requisitos aludidos, el Secretario del Comité responderá por escrito al quejoso precisando los requisitos que omitió al elevar la queja

El quejoso podrá insistir sobre su queja y ello dará lugar a que se convoque el Comité de Convivencia Laboral.



3. Una vez remitida la queja ante el Comité de Convivencia Laboral, este fijará la fecha para la diligencia de conciliación, notificando por escrito a las partes intervinientes, sobre la fecha, el lugar y el objetivo de la reunión,
4. Llegada la fecha y hora e instalado el Comité de Convivencia Laboral con las partes intervinientes, se dará inicio a la diligencia de conciliación atendiendo el siguiente orden:
 - a) El secretario del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado la reunión del Comité de Convivencia Laboral, la queja presentada y las partes intervinientes en el conflicto;
 - b) Luego dará la palabra al quejoso para que exponga los motivos por los cuales considera haberse cometido contra él, una conducta de acoso laboral o las diferencias que pretende conciliar;
 - c) En los mismos términos del literal anterior dará la palabra a la otra parte o partes intervinientes;
 - d) Si de la exposición de los interesados se deduce que los hechos no constituyen una conducta de acoso laboral y que las diferencias suscitadas por la misma pueda solucionarse o aclararse por vía de la conciliación, se instará a las partes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable, dentro de preceptos de dignidad y justicia;
 - e) Si las partes no proponen fórmulas de solución o de no ser posible llegar a un acuerdo, el Comité recomendará dentro del marco de la ley, los mecanismos y las medidas que considere pertinentes, teniendo en cuenta los bienes jurídicos tutelados en la Ley 1010 de 2006 y el objetivo de propender por el bienestar y tranquilidad de los funcionarios, así como generar escenarios para el correcto funcionamiento del área y de la entidad;
 - f) Si se logra un acuerdo entre las partes se levantará un acta la cual debe ser firmada por los integrantes del Comité de Convivencia Laboral y por las partes intervinientes;
 - g) El acta reposará en los archivos con carácter de reserva de la Jefatura de Personal y solo será puesta a disposición de los integrantes del Comité, de las partes intervinientes o de autoridad competente, previa solicitud elevada por escrito a dicha jefatura;



- h) Cuando no fuere posible llegar a un acuerdo voluntario y el quejoso insistiere en que la queja constituye una conducta de acoso laboral que implica medidas de carácter disciplinario, se dará traslado a la Procuraduría General de la Nación o la Regional de la Defensoría del Pueblo o la Regional de los inspectores de trabajo para que esta adelante el procedimiento correspondiente, dejando constancia que se agotó el procedimiento conciliatorio al interior de la entidad.

PARÁGRAFO.- El procedimiento preventivo interno consagrado en esta resolución, no impide ni condiciona el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones judiciales establecidas para tal efecto en la ley.

ART. 127.- Cuando las denuncias de acoso laboral vayan contra la Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional, será competente para todos los efectos el Vicerrector Administrativo y Financiero, quien avocará conocimiento y decidirá lo que corresponda en derecho.

ART. 128.- El presente capítulo solamente se aplica a aquellas personas con las cuales UNIAGRARIA tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Por lo tanto no se les aplica a trabajadores o empleados de contratistas, proveedores, visitantes de UNIAGRARIA o aprendices.

ART. 129.- Todo lo previsto en el presente capítulo, se dispone sin perjuicio del REGLAMENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE UNIAGRARIA expedido por Acuerdo del Consejo Superior de la Institución. En caso de conflicto entre este Reglamento y Reglamento del Comité de convivencia laboral se preferirá este último.

CAPITULO XXIV

Reclamos

Personas ante quienes debe Presentarse y su Tramitación

Artículo 130.- El personal de UNIAGRARIA deberá presentar sus reclamos ante sus superiores jerárquicos en orden ascendente, de conformidad con el organigrama de la Institución. El reclamante debe, por lo tanto, llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente en relación con la persona ante quien formuló el primer reclamo.



Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, no superior a quince (15) días hábiles prorrogables hasta otro tanto, atendiendo su naturaleza.

CAPITULO XXV

Teletrabajo

ART. 131.- UNIAGRARIA podrá celebrar contratos de teletrabajo con personas que desempeñen sus actividades, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en las instalaciones de UNIAGRARIA.

ART. 132.- Las modalidades 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, puede ser una pequeña oficina o un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de UNIAGRARIA y sólo acuden a la Institución 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, en dispositivos móviles.
- Suplementarios, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en UNIAGRARIA.

ART. 133.- UNIAGRARIA reconocerá a sus teletrabajadores las prestaciones sociales y demás acreencias laborales consagradas en la legislación laboral vigente, así como los incluirá en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás programas preventivos que se adelanten y facilitará la participación en las actividades del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo -COPASST.

ART. 134.- La modalidad de teletrabajo será solicitada por el trabajador con anuencia de su Jefe Inmediato y dirigida a la Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional en documento escrito en el que se aduzcan las razones por las que es viable y beneficioso para UNIAGRARIA y para el trabajador el desempeño de la relación laboral bajo la modalidad prevista de teletrabajo. En el mismo escrito se consignarán los mecanismos de seguimiento y control del desempeño del trabajador en función de los objetivos previstos, los que también se identificarán en el escrito de solicitud.

Recibida la solicitud, el Departamento de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional evaluará las condiciones previstas para la modalidad de teletrabajo y aprobará o rechazará la solicitud en un término no superior a diez (10) hábiles.



De ser aprobada la solicitud, la Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional dispondrá los ajustes al contrato de trabajo, los mecanismos de seguimiento y control al desempeño y la visita de la ARL para las recomendaciones de adecuación domiciliaria del trabajador.

PARÁGRAFO I.- La modalidad de Teletrabajo podrá ser revocada en cualquier tiempo por la propia Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional de oficio o a solicitud escrita del jefe inmediato en el que se consignen las razones.

ART. 135.- Los trabajadores académicos de UNIAGRARIA tendrán especial atención a sus solicitudes de teletrabajo, cuando sus labores estén enfocadas en la producción de trabajo académico con destino a publicar en revistas científicas indexadas, libros, ensayos, ponencias, seminarios, grupos de investigación y cualquier otro producto que signifique producción académica de calidad para UNIAGRARIA.

ART. 136.- Los trabajadores que padezcan enfermedades con cuidados especiales pero que no los incapacite para el desempeño de sus actividades laborales, tendrán especial prioridad para el otorgamiento de modalidades de trabajo como medio para continuar prestando sus funciones.

Capítulo XXVI

Prestaciones Legales

ART. 137.- UNIAGRARIA reconocerá a todos sus trabajadores las prestaciones consagradas en la legislación laboral vigente.

ART. 138.- En la Institución no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

Capítulo XXVII

Normativa Especial

ART. 139.- Sin perjuicio de la aplicación del presente Reglamento Interno de Trabajo, el contrato de trabajo con los profesores, por tratarse de un establecimiento particular de enseñanza y sin ánimo de lucro, se regirá en cuanto a su duración por las normas contenidas en los artículos 101 y 102 del Código Sustantivo del Trabajo y normas concordantes, salvo estipulación contractual diferente.



ART. 140.- En relación con el personal docente se aplicará en todo lo pertinente el Reglamento Docente vigente, expedido a través de un Acuerdo del Consejo Superior de UNIAGRARIA o las normas que lo modifiquen o sustituyan. En caso de inconformidad entre este Reglamento y el Acuerdo, tendrá prevalencia el primero.

CAPITULO XXVIII

Publicaciones

ART. 141.- El presente Reglamento se publicará mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos de UNIAGRARIA.

ART. 142.- De la oportunidad concedida para escuchar las opiniones de los trabajadores, deberá dejarse una constancia suscrita por el Representante Legal de UNIAGRARIA, en desarrollo del principio de la buena fe.

ART. 143.- Según lo dispuesto por la parte final del párrafo primero del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006, las opiniones de los trabajadores en relación con la adaptación del Reglamento de Trabajo, no son obligatorias y no eliminan el poder de subordinación laboral.

CAPITULO XXIX

Vigencia

ART. 144.- El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo.

ART. 145.- Desde la fecha en que entre en vigencia el presente Reglamento, se considerará como único vigente para UNIAGRARIA y sus trabajadores. En consecuencia, a partir de la misma fecha quedan sin efecto las disposiciones de los Reglamentos que antes de esa fecha haya tenido aprobados UNIAGRARIA.

CAPITULO XXX

Disposiciones Finales

ART. 146.- No producen 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 del Código Sustantivo del Trabajo).

ART. 147.- Este Reglamento interno informa todos los contratos de trabajo suscritos por UNIAGRARIA, las relaciones laborales establecidas y tiene prevalencia normativa respecto de cualquier otro reglamento vigente que tenga incidencia de tipo laboral. Cuando haya inconformidad entre aquella norma y este reglamento tendrá prelación esté último.

Fdo. LUIS FERNANDO RODRIGUEZ NARANJO
Representante Legal

El documento original, debidamente firmado, se encuentra en los archivos de la Secretaría General de la Institución.