



**UNIAGRARIA**  
Fundación Universitaria Agraria  
de Colombia

**LA U VERDE**  
DE COLOMBIA

Personería Jurídica No. 2599  
del 13 de marzo de 1986,  
Ministerio de Educación Nacional

**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



## PREÁMBULO

### MISIÓN

La Fundación Universitaria Agraria de Colombia. UNIAGRARIA busca formar integralmente personas comprometidas con el conocimiento, la sustentabilidad ambiental, la cultura del emprendimiento y el desarrollo regional con enfoque territorial, mediante la docencia, la investigación y la extensión

### VISIÓN

UNIAGRARIA será una Universidad con acreditación Institucional de alta calidad académica, con una cultura de excelencia en su gestión organizacional y reconocida como la U Verde de Colombia.

**PRINCIPIOS INSTITUCIONALES:** son considerados como normas y reglas orientadas a direccionar la conducta de las personas que conforman la comunidad Universitaria, con el propósito de propiciar armonía en el trabajo, avivar el cumplimiento del contenido misional y el logro de los objetivos estratégicos de la institución.

En UNIAGRARIA la actividad laboral se fundamenta en los siguientes principios, los cuales constituyen la base de la cultura organizacional:

**Humanismo:** Sensibilidad ante la adversidad o problemática que enfrente el trabajador en su entorno social.

**Disciplina:** Constancia, dedicación y esmero en las actividades que realiza todo trabajador como miembro de la comunidad uniagraria.

**Libertad:** Corresponde a la capacidad de los trabajadores para vivir y actuar de acuerdo con sus principios, permitiéndole proceder como persona humana, ciudadano e integrante de la comunidad uniagraria.

**Igualdad:** Todos los trabajadores de la institución son iguales, sin distinción de raza, género, nacionalidad, religión, condición social.

**Innovación:** Se refiere al cambio que introduce un trabajador mediante la aplicación de nuevas ideas, conceptos, servicios y prácticas, con la intención de generar beneficios a la institución y a la sociedad.

**Honestidad:** Se relaciona con la integridad moral del trabajador, visualizada a través de sus pensamientos, acciones y expresiones.



**VALORES** : Constituyen las fuerzas fundamentales que impulsan permanentemente la consolidación de una cultura generadora de compromiso para alcanzar en la institución el éxito en los diferentes procesos que adelanta, mediante el mejoramiento continuo con la participación y fácil adaptación de cada uno de los integrantes de la colectividad universitaria, encargados de aportar a la construcción de nuevas realidades que incidan con rectitud, transparencia y decoro en sus diferentes realizaciones.

La Fundación Universitaria Agraria de Colombia, se caracteriza por estimular la aplicación de valores como el respeto, coherencia, justicia, autenticidad, sinceridad y tolerancia.

**Respeto:** Sustentado en el reconocimiento de sí mismo y del otro en su pensamiento y comportamiento

**Coherencia:** Estructura de pensamiento que permite la correspondencia entre el saber y hacer

**Justicia:** Brinda con equidad a los demás lo adecuado para la satisfacción de necesidades humanas y sociales

**Autenticidad:** Identidad para pensar y obrar diferenciándose de los demás.

**Tolerancia:** Admitir las diferencias, evitando el radicalismo y la imposición dogmática del pensamiento

**Sinceridad:** Actuar como se piensa y se siente

Trabajar para UNIAGRARIA, es la oportunidad de desarrollar talentos y virtudes muy especiales. La condición de ser Uniagrarrista, implica compromiso, lealtad a la causa, sacrificio y dedicación. La política del talento humano en UNIAGRARIA privilegia la dignidad y el respeto hacia los trabajadores a su servicio.

## **CAPÍTULO I**

La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA AGRARIA DE COLOMBIA -UNIAGRARIA, es una Institución de Educación Superior, sin ánimo de lucro, privada, con personería jurídica reconocida mediante Resolución No 25599 del 13 de marzo de 1986, expedida por el Ministerio de Educación Nacional, NIT. No 860.531.081-5, representada legalmente por el rector, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá D.C.

El presente Reglamento se aplica a todos los trabajadores que prestan sus servicios mediante contrato de trabajo tanto en Bogotá D.C., como en las demás sedes que existan o llegaren a existir.



## Ámbito de Aplicación

**ARTICULO. 1.-** El presente Reglamento Interno de Trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse UNIAGRARIA como empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio.

El reglamento como conjunto normativo tiene por fin procurar el orden, la paz, la seguridad y la solidaridad factores indispensables para la actividad laboral y la dignidad humana.

Por esta razón reglamenta asuntos de carácter administrativo, organizacional y estructural, en armonía con las disposiciones legales vigentes, sus disposiciones hacen parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se pretendan celebrar con todos los trabajadores.

## CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES

**ARTICULO. 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, Ley 30 de 1992, así como la Ley 115 de 1994 y las demás normas externas o internas que modifiquen o reglamenten el presente Reglamento Interno de Trabajo.

## CAPÍTULO II Condiciones de Admisión

**ARTICULO. 3.-** Las personas que sean seleccionadas para ocupar cargos administrativos, denominados personal administrativo, deberán reunir, a juicio de UNIAGRARIA, la experiencia, formación, competencias y perfil 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. Todos los documentos deben ser allegados en original o copia.

Los documentos solicitados por **UNIAGRARIA** no incluyen certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas; 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, y la libreta Militar para los hombres, examen de sida, solamente se deben incorporar los casos que la ley autorice.

**PARÁGRAFO 1:** UNIAGRARIA en ningún caso contratará personal menor de dieciocho (18) años, con excepción de los aprendices o docentes beneméritos.

**PARÁGRAFO 2:** Al incorporarse al servicio de UNIAGRARIA, el nuevo trabajador recibirá la respectiva inducción que le permita tener la fundamentación filosófica y misional de la institución, conocer el contenido del presente Reglamento y la descripción en detalle de sus funciones. El trabajador recibirá el acta de entrega del cargo, la relación de bienes que se le entrega bajo su responsabilidad, así como otras instrucciones y consideraciones a criterio de su inmediato superior.

**ARTICULO. 4.-** La selección del personal docente de UNIAGRARIA le corresponde a cada una de las unidades académicas en colaboración y participación del departamento de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional. 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 Institución, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Docente.

### **CAPÍTULO III**

#### **Período de Prueba**

**ARTICULO. 5.-** El periodo de prueba es el periodo inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte de UNIAGRARIA, apreciar las aptitudes del trabajador y por parte de este la conveniencia de las condiciones de trabajo.

**ARTICULO. 6.-** 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.



**ARTICULO. 7.-** El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato.

**ARTICULO. 8.-** 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.

**ARTICULO. 9.-** Durante el período de prueba el contrato de trabajo puede darse por terminado unilateralmente 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**

**ARTICULO. 10.-** 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** **CONTRATO DE APRENDIZAJE**

**ARTICULO. 11.-** El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica y práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación 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 institución, 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.

**ARTICULO. 12.-** Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación en las ocupaciones, actividades a las que se refiere el Artículo anterior;
- 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.



**ARTICULO. 13.-** Durante toda la vigencia de la formación, 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 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, siempre que la tasa de desempleo nacional del año inmediatamente anterior sea superior al 10%.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente, siempre que la tasa de desempleo nacional del año inmediatamente anterior sea inferior al 10%.

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 mensual, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

**ARTICULO. 14.-** 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.

**ARTICULO. 15.-** 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.

**ARTICULO. 16.-** 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.

**ARTICULO. 17.-** 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 que trata el Código Sustantivo de Trabajo.

**ARTICULO. 18.-** 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.

**ARTICULO. 19.-** 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.

**ARTICULO. 20.-** 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.

**ARTICULO. 21.-** UNIAGRARIA contratará el número de aprendices que determine el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

## **CAPÍTULO VI** **JORNADA DE TRABAJO**

La jornada ordinaria de trabajo es la que convenga UNIAGRARIA y sus trabajadores o a falta de convenio será la máxima legal esto es ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) horas a la semana.





UNIAGRARIA podrá adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañero (a) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del tercer grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y UNIAGRARIA podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares anteriormente citados. UNIAGRARIA deberá facilitar y/o promover una jornada semestral en la que los trabajadores puedan compartir con su familia.

### **Horario de Trabajo**

**ARTICULO. 22.-** Los trabajadores iniciarán y terminarán sus labores en los lugares que UNIAGRARIA les designe y deberán atender cualquier otra actividad conexas a su ocupación principal.

**ARTICULO. 23.-** La duración de la jornada de trabajo en UNIAGRARIA será de ocho (8) horas diarias de lunes a viernes y cuatro horas y media los días sábado. Para completar cuarenta y cuatro punto cinco horas (44.5) horas semanales.

**PARÁGRAFO:** 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.

**ARTICULO. 24.-** Todos los trabajadores que desempeñen funciones administrativas o tengan asignadas estas funciones tendrán una jornada laboral de 44.5 horas semanales. Los docentes se regirán por lo establecido en el reglamento docente.

**PARÁGRAFO:** el presente horario de trabajo podrá flexibilizarse de acuerdo con las características particulares de cada cargo, según lo disponga previamente UNIAGRARIA. Cualquier cambio de horario deberá ser concertado con el jefe inmediato y dependerá de la necesidad del servicio.

Los trabajadores vinculados a UNIAGRARIA prestarán sus servicios de acuerdo con el horario que se indica para el mismo en el presente artículo:

1) PERSONAL ADMINISTRATIVO: Prestará sus servicios, así:



I

- 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 am  
Salida: 12:30 pm

ó

- 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.

ó

- 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 am  
Salida: 12:30 pm

**PARÁGRAFO 2:** Si por necesidad del servicio se requiera otro horario adicional este será autorizado por la Dirección del Departamento de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional, previa autorización del jefe inmediato y deberá ser plasmado mediante otro sí al contrato de trabajo.

**PARÁGRAFO 3.** UNIAGRARIA podrá modificar los horarios de trabajo de los trabajadores unilateralmente con el fin de dar cumplimiento a las necesidades del servicio, según el cargo de la persona, respetando en todo caso la jornada máxima legal.

2) PERSONAL DOCENTE. De acuerdo a lo establecido en el Reglamento docente y a las necesidades de cada Unidad Académica



**PARÁGRAFO 4.** El personal administrativo que imparta asignaturas en cualquiera de los programas ofertados por la institución en Pregrado o Posgrado, paralelamente con el desempeño de sus funciones como administrativo, tendrá una descarga en su horario laboral semanal, durante el periodo académico respectivo, sin que esto represente remuneración adicional alguna, caso en el cual se elaborará el documento correspondiente. En todo caso deberá ser presentado y aprobado en la mesa de contratación".

**ARTICULO. 25.-** 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 cuatro punto cinco (44.5) horas semanales. 2) Los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes. 3) Los trabajadores de dirección, confianza y manejo definidos por el Consejo Superior

Son cargos de dirección, confianza y manejo: Rector, Secretario General, Vicerrectores, Decanos y Director de la Unidad de Planeación.

**ARTICULO. 26.-** Descanso en día sábado. Sin perjuicio de lo estipulado para el horario de trabajo del presente Reglamento, de acuerdo con las necesidades de las diferentes dependencias se podrá repartir los cuarenta y cuatro punto cinco (44.5) horas semanales de trabajo, ampliando la jornada ordinaria diaria hasta por dos (2) horas, 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.

**ARTICULO. 27.-** 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.

**ARTICULO. 28.-** 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.

**ARTICULO. 29.-** El límite máximo de las horas de trabajo previsto en el artículo 24 del presente reglamento Interno de Trabajo puede ser aumentado por orden de UNIAGRARIA, razón de fuerza mayor, caso fortuito, amenaza u ocurrencia de algún accidente, o cuando sean necesarios o indispensables trabajos de prioridad inmediata que deban efectuarse en las máquinas, equipos de laboratorio o en la dotación de UNIAGRARIA; pero únicamente se permite la labor en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la institución sufra una perturbación grave. El empleador debe anotar en un registro las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.



**ARTICULO. 30.-** Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua 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.

**ARTICULO. 31.-** UNIAGRARIA podrá, elevar el límite máximo de horas de trabajo en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesite ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no podrán exceder de cincuenta y seis (56) en la semana.

**PARÁGRAFO.-** 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.

**ARTICULO. 32.-** 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.

## **CAPITULO VII**

### **Teletrabajo**

**ARTICULO. 33.-** Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Art 2. Ley 1221 de 2008)

La modalidad de la ejecución del teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- **Autónomos,** son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser pequeña oficina o un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de UNIAGRARIA y sólo acuden a la oficina 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 entre uno y hasta tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en UNIAGRARIA.

**ARTICULO. 34.-** 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 todos los días en las instalaciones de UNIAGRARIA.

**ARTICULO. 35.-** La modalidad de teletrabajo será solicitada así: La dependencia, unidad o facultad que considere que en alguno de sus cargos puede llevarse a cabo bajo la modalidad de teletrabajo, deberá hacer la solicitud en documento escrito a través del director o jefe inmediato del trabajador a la Dirección del Departamento de Gestión humana y Desarrollo Organizacional 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. El Departamento de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional evaluará la viabilidad de esta solicitud, teniendo en cuenta el cargo, tipo de servicio y los recursos institucionales disponibles para acceder a esta solicitud.

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.

La Vicerrectoría de la cual dependa el cargo que solicita esta modalidad de trabajo aprobará la solicitud previo concepto de viabilidad otorgado por la dirección del Departamento de Gestión Humana y desarrollo organizacional.

En el caso de ser un cargo que no depende de ninguna de las Vicerrectorías, la autorización la otorgará la Dirección del Departamento de Gestión Humana.

La evaluación de las condiciones previstas para la modalidad de teletrabajo se aprobará o rechazará en un término no superior a diez (10) hábiles.

**PARÁGRAFO 1:** 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 2.-** La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional (Art 6. 10 Ley 1221 de 2008)



**ARTICULO. 36.-** Los trabajadores que laboren bajo la modalidad de teletrabajo, se sujetarán al presente Reglamento Interno de Trabajo y tendrán los mismos derechos y obligaciones que tienen los demás trabajadores. 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.

**ARTICULO. 37.-** Las labores que 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 podrán ser contratadas bajo la modalidad de teletrabajo.

**ARTICULO. 38.-** *Contrato o vinculación de teletrabajo.* El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo para los trabajadores particulares y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6º de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

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

**PARÁGRAFO.** En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en este caso dejaría de ser teletrabajador. (Decreto 1072 de 2015).

**ARTICULO. 39.-** Los trabajadores que padezcan enfermedades con cuidados especiales pero que no los incapaciten para el desempeño de sus actividades laborales tendrán especial prioridad para el otorgamiento de modalidades de trabajo como medio para continuar prestando sus funciones siempre y cuando la actividad que realice se lo permita.



## **CAPÍTULO VIII**

### **Las Horas Extras y Trabajo Nocturno**

**ARTICULO. 40.-** 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.

**ARTICULO. 41.-** 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.** Los recargos se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.

**PARÁGRAFO 2.** El trabajo nocturno por el solo hecho de ser trabajo nocturno se remunera con un recargo del 35 % sobre el valor del trabajo ordinario diurno. Con excepción del caso de la jornada de 36 horas semanales previstas en el Artículo 20 literal c de la Ley 50 de 1990.

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

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

**PARÁGRAFO 3.** La Fundación Universitaria Agraria de Colombia, podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

**ARTICULO. 42.-** 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 y la Dirección del Departamento de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional.

**ARTÍCULO 43.-** 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 IX Días de Descanso Legalmente Obligatorios

**ARTICULO 44.-** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

**PARÁGRAFO 1.-** En todo salario se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

**PARÁGRAFO 2.-** Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

**ARTICULO 45.-** 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 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.

**ARTICULO 46.-** 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.

**ARTICULO.47.-** 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.

**ARTICULO. 48.-** 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.

**ARTICULO.49-** Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar 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.





**ARTÍCULO 50.-** 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.

**ARTICULO 51. -** 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.

**ARTICULO.52.-** 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.

**ARTICULO.53.-** 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 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.

**ARTICULO. 54.-** Cuando por motivos de cualquier fiesta no determinada en el artículo anterior el empleado suspendiere el trabajo en UNIAGRARIA, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras

## **CAPÍTULO X**

### **Vacaciones Remuneradas**

**ARTICULO .55-** 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.

**ARTICULO. 56-** UNIAGRARIA puede determinar para todos o para parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones COLECTIVAS y si así lo hiciere, para los que en tal época no



llevaren 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 año de servicios.

**ARTICULO. 57.-** UNIAGRARIA podrá conceder 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.

**PARÁGRAFO 1:** Los trabajadores que laboran el área de Servicios Generales y si la necesidad del servicio lo amerita, no saldrán a vacaciones colectivas sino en el periodo que les corresponde al cumplir el año de servicio.

**PARÁGRAFO 2:** De acuerdo con la necesidad del servicio, no saldrán a Vacaciones colectivas los trabajadores de otras dependencias, quienes disfrutarán de sus vacaciones en el periodo que les corresponde al cumplir el año de servicio. Esto previa autorización de la rectoría.

- 2) **PERSONAL CON CONTRATO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO Y PERSONAL DOCENTE:** Los trabajadores tendrán derecho a que se les paguen en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea (Art 3, parágrafo Ley 50 de 1990)  
En el caso de las Vacaciones colectivas el trabajador tiene derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones, 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.

**ARTICULO. 58.-** 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 suspende 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.

**ARTICULO. 59.-** Por acuerdo escrito entre UNIAGRARIA y el trabajador, previa solicitud de éste 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, siempre que ésta no sea inferior a 6 meses. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

**PARÁGRAFO.-** Cuando 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



**ARTICULO. 60.-** Se pueden acumular vacaciones en las siguientes situaciones: 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. (Art 190 C.S.T) 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.

**ARTICULO. 61.-** 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.

**ARTICULO. 62.-** 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.

**ARTICULO. 63.-** Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

**ARTICULO.64.-** 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, en que las termina y la remuneración de las mismas.

## CAPÍTULO XI Licencias y Permisos

**ARTICULO. 65.-** 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; 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 último caso y a juicio de la Institución, el número de trabajadores que se ausenten no perjudique el normal funcionamiento de la



institución. Así como los permisos para que el trabajador pueda concurrir 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 termino será por el previsto en la designación oficial.
- f) Licencia para adelantar estudios: está regulado por las disposiciones que expida UNIAGRARIA sobre el particular.

El tiempo empleado en los permisos o licencias de que trata el presente artículo no se descontará al trabajador, 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.



**ARTICULO. 66.-** UNIAGRARIA concederá hasta ocho (8) 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. La licencia remunerada de paternidad opera para los hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera.
- 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.
- 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.

**ARTICULO. 67.-** Para que sean otorgados los anteriores permisos, el trabajador deberá tener en cuenta el siguiente procedimiento: 1) Realizar la correspondiente solicitud ante su jefe inmediato con copia a la Dirección de Gestión Humana y desarrollo organizacional. 2) Dentro de lo posible, acompañar 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, el cual debe constar por escrito, deberá comunicar a la Dirección de Gestión Humana y desarrollo organizacional, el permiso concedido para efectos del control de ausentismo.

**PARÁGRAFO.-** 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.

**ARTICULO. 68.-** 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 artículo 62 del C.S.T.

**ARTICULO. 69.- Permisos y Licencias No Remuneradas.** Los permisos y licencias no establecidos en el presente artículo 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 supera las cuatro (4) horas se descontará o compensará en tiempo por fuera de la jornada laboral.



**ARTICULO. 70.-** Sin perjuicio de lo previsto en el presente Reglamento, en relación con lo regulado por el presente capítulo se atenderá a las disposiciones previstas en el Acuerdo No. 830 del 9 de noviembre de 2016 del Consejo Superior de UNIAGRARIA o el que lo sustituya o modifique. En cualquier caso, de conflicto entre este reglamento y el Acuerdo, prevalecerá el primero.

**ARTICULO. 71.-** 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 1282 de 2017 de la Rectoría de UNIAGRARIA o la norma que la sustituya o modifique. En cualquier caso, de conflicto entre este reglamento y la Resolución, prevalecerá el primero.

## **CAPÍTULO XII**

### **Salario mínimo convencional. Lugar, días, horas de pago y periodos que lo regulan.**

**ARTICULO. 72.-** 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 o integral, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

**ARTICULO. 73.-** Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales 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, más el factor prestacional correspondiente el cual 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. El trabajador que desea acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.



**ARTICULO. 74.-** 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, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%) del mismo.

**ARTICULO. 75.-** 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.

**ARTICULO. 76.-** Salvo los casos en que se convenga 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.-** 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.

**ARTICULO. 77.-** 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 donde se haya hecho la transferencia.

**ARTICULO. 78.-** 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.

**ARTICULO. 79.-** UNIAGRARIA pagará el salario mínimo 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 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 XIII**

#### **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**

**ARTICULO. 80.-** Es obligación de UNIAGRARIA velar por la salud y seguridad de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTICULO. 81.-** 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.

**ARTICULO. 82.-** 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, equipos de laboratorio y demás elementos para evitar accidentes de trabajo.

**ARTICULO. 83.-** 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 la Entidad Promotora de Salud a la cual está afiliado y, en caso de enfermedad, debe seguir las instrucciones y tratamientos que ordene el médico correspondiente.

**ARTICULO. 84.-** 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 la 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 1.-** 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 2.-** UNIAGRARIA no responderá por las lesiones o perturbaciones causadas por un accidente de trabajo, si el trabajador no da un aviso oportuno a UNIAGRARIA sobre el accidente, sin causa y evidencias justificadas.

**ARTICULO. 85.-** 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.

**ARTICULO. 86.-** 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.

**ARTICULO. 87.-** 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.

**ARTICULO. 88.-** Todo trabajador deberá comunicar inmediatamente a sus superiores sobre cualquier lugar o condición insegura o peligrosa; para la adopción de las medidas correctivas.

**ARTICULO. 89.-** 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.-** 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.

**ARTICULO. 90.-** En caso de accidente de trabajo en cualquiera de las sedes de la institución, aun siendo el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador debe comunicarlo a su jefe inmediato o al jefe de la respectiva dependencia o su representante, o a el Director de Gestión Humana y desarrollo organizacional o quien el 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 la normatividad sobre el sistema de Gestión y Seguridad en el trabajo, quienes brindarán asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes.

**ARTICULO. 91.-** 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.

**ARTICULO. 92.-** 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 XIV**

### **Servicio Médico**

**ARTICULO. 93.-** Está a cargo de la Entidad Promotora de Salud a la cual esté afiliado el trabajador.

UNIAGRARIA dispondrá de un servicio de salud en medicina general, odontología general y psicología. Los trabajadores podrán ser atendidos en la unidad del medio universitario de acuerdo a la disponibilidad de agenda del personal de salud. El trabajador deberá informar al jefe inmediato la hora de la cita médica.



Todo trabajador, dentro del mismo día en que se sienta enfermo, debe comunicar a UNIAGRARIA quien le otorgará el permiso remunerado para que pueda desplazarse a la EPS.

El trabajador que se ausente del sitio de trabajo por causa de enfermedad deberá justificar su ausencia con la incapacidad o documento equivalente o permiso del jefe

En caso que el trabajador no aporte las pruebas suficientes que justifiquen su inasistencia al trabajo se entenderá como ausencia no justificada al sitio de trabajo y por lo tanto se tomarán las medidas administrativas correspondientes

**PARÁGRAFO 1.-** 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 2.-** El trabajador se obliga a acreditar o allegar la incapacidad expedida por la EPS o planes adicionales de salud al Departamento de Gestión Humana y desarrollo organizacional para el correspondiente registro y trámite administrativo

Esto podrá hacerlo 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 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.

**ARTICULO .94.-** Los trabajadores son responsables del cuidado de su salud y de seguir las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado.

## **CAPÍTULO XV**

### **Prescripciones de Orden y seguridad**

**ARTICULO. 95.-** 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, prohibiéndose 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 con la jornada de trabajo y horario. l) Concluir las labores asignadas durante el día y/o mantenerlas de manera adecuada para 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, p) No faltar a una jornada completa o parte de ella sin la debida autorización por parte de su jefe inmediato, o quien haga sus veces o de la Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional. q) Los Docentes de UNIAGRARIA observarán además el cumplimiento del reglamento docente r) Los docentes deberán cumplir puntualmente la jornada laboral e impartir la hora académica de 60 minutos completa ya sea presencial o virtual, 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 XVI**

### **Orden Jerárquico**

**ARTICULO. 96.-** Para efectos de autoridad y ordenamiento de UNIAGRARIA, la jerarquía de ella será ejercida, en orden descendente, en la siguiente forma:

ASAMBLEA GENERAL DE FUNDADORES  
CONSEJO SUPERIOR  
RECTOR  
SECRETARIO GENERAL  
VICERRECTORES  
DECANOS DE FACULTAD  
DIRECTORES DE PROGRAMA ACADÉMICO  
DIRECTORES DE DEPARTAMENTO O UNIDAD



**ARTICULO. 97.-** Los trabajadores con personal a cargo, deben exigir el cumplimiento del contrato de trabajo además del cumplimiento de los reglamentos de UNIAGRARIA. Liderarán 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 los trabajadores y del logro de los objetivos UNIAGRARIA.

**ARTICULO. 98.-** De manera detallada el orden jerárquico por cada una de las dependencias 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 XVII

### Labores Prohibidas para Mujeres y Menores

**ARTICULO. 99.-** 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.

**ARTICULO. 100.-** 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 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.-** 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.

**ARTICULO. 101.-** EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL TRABAJO Y DERECHO A LA PROTECCIÓN LABORAL DE LOS ADOLESCENTES AUTORIZADOS PARA TRABAJAR. La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local y gozarán de las protecciones laborales consagrados en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en este código. Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

**PARÁGRAFO.** Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales. (Ley 1098 DE 2006)



**ARTICULO. 102.-** 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 básico o secundaria.

**ARTICULO. 103.-** 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.

**ARTICULO. 104.-** UNIAGRARIA en el ejercicio de la protección a la maternidad, observará las disposiciones legales relativas a la estabilidad laboral reforzada durante el embarazo, parto, licencia de maternidad y periodo de lactancia, señalados en los artículos 236 y 237 del Código Sustantivo del Trabajo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.

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

**ARTICULO. 105.-** UNIAGRARIA en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad. (art 238. C.S.T)

Este permiso puede tomarse, de manera concertada con el decano, director de departamento correspondiente o Jefe de Área, en la mañana o en la tarde, de forma continua o dividida en dos descansos de una 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 XVIII**

### **Obligaciones Especiales para UNIAGRARIA y los Trabajadores**

**ARTICULO. 106.-** 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 locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en 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.
- 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 transcurrido 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 en que UNIAGRARIA le exija este cambio para el desempeño de sus funciones. En el caso en el que el cambio se realice por culpa o voluntad del trabajador se exime del pago a UNIAGRARIA.
- i. Abrir y Llevar al día los registros de horas extras y trabajadores menores
- 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. Obtener las autorizaciones exigidas por la ley, para la terminación del contrato de trabajo de las trabajadoras en licencia de maternidad, trabajadores discapacitados 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. En todo caso se dará aplicación a lo establecido por la Ley 1098 de 2006 (Código de la Infancia y la Adolescencia.)
- n. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

**ARTICULO. 107.-** Son Obligaciones Especiales del Trabajador:

- a) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; 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.





- 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 y bienes 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.
- 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 las cosas 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) 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.
- n) ñ) Mantener su puesto de trabajo ordenado y sus responsabilidades al día.
- o) Conocer la misión, visión y objetivos de UNIAGRARIA y contribuir al cumplimiento de los mismos.
- p) 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.
- q) 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.
- r) 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, sin perjuicio de las acciones civiles y/o comerciales.



## CAPÍTULO XIX

### Prohibiciones Especiales para UNIAGRARIA y los Trabajadores

**ARTICULO. 108.-** 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.



**ARTICULO. 109.-** Se Prohíbe a los Trabajadores:

- 1) Sustraer de las sedes de UNIAGRARIA, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas, dineros, documentos o productos sin permiso de UNIAGRARIA.
- 2) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
- 3) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- 4) 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.
- 5) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de UNIAGRARIA.
- 6) Manejar u operar maquinas o equipos que no le hayan sido asignados para la ejecución de su trabajo.
- 7) 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.
- 8) Utilizar el tiempo de trabajo en actividades diferentes a la cual fue contratado, por ejemplo: conversaciones telefónicas extensas, Utilizar internet para asuntos no laborales o ausentarse frecuentemente de su puesto de trabajo en las horas de trabajo.
- 9) 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.
- 10) Realizar trabajos diferentes a los que corresponden a su cargo, sin permiso escrito de su empleador.
- 11) Hacer recaudaciones de donativos (salvo autorización expresa de UNIAGRARIA), captación indebida de dinero, rifas, juegos de azar, suscripciones y/o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- 12) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar; para afiliarse o no a un sindicato o para permanecer o retirarse de él.
- 13) No asistir a las reuniones de trabajo que sea citado o no laborar los informes que le sean solicitados en relación con su trabajo.
- 14) Tomar o abrir correspondencia, física o digital, dirigida a otro funcionario de UNIAGRARIA.
- 15) Usar los útiles o herramientas suministradas por UNIAGRARIA en objetivos distintos del trabajo contratado.
- 16) Aceptar sobornos o condicionamientos de cualquier tipo para influir en la calificación de las evaluaciones académicas.
- 17) El retardo en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente.
- 18) La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.



## CAPITULO XX Evaluación del desempeño

**ARTÍCULO 110. Objetivo:** El objetivo de la evaluación del desempeño en UNIAGRARIA es propiciar y promover el cumplimiento de los objetivos institucionales a través de la identificación de los elementos relacionados con el desempeño de los trabajadores y su potencial en el futuro. En UNIAGRARIA se busca mejorar los resultados del talento humano mediante la retroalimentación en doble vía, el seguimiento y evaluación de las responsabilidades, metas y objetivos.

UNIAGRARIA busca reconocer los logros alcanzados por los trabajadores, establecer planes, compromisos y acciones de mejora de los que será evaluado su cumplimiento en el siguiente periodo. Se hará Evaluación de desempeño a todos los trabajadores de la institución (Administrativos y docentes).

**PARÁGRAFO 1.** La evaluación de desempeño se hará para los trabajadores vinculados a término fijo cuando haya transcurrido la mitad del tiempo de la duración del contrato de trabajo.

**PARÁGRAFO 2.** Para los trabajadores vinculados a término indefinido, la evaluación de desempeño se hará en el mes de junio de cada año.

**PARÁGRAFO 3.** La Dirección del Departamento de Gestión Humana y desarrollo organizacional determina los lineamientos para llevar a cabo este proceso

## CAPITULO XXI Escala de Faltas y Sanciones Disciplinarias

**ARTICULO. 111.-** 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.

**ARTICULO. 112.-** El objetivo de las medidas disciplinarias, es el corregir y evitar la reincidencia en faltas o conductas irregulares incurridas por el trabajador. Tienen como finalidad que el empleado pueda tomar consciencia de los efectos de sus actos y disponer correctivos para ellos, de manera que su actuación futura se adecúe al marco de las responsabilidades laborales y los valores institucionales, previstos en este Reglamento de Trabajo. Es política de UNIAGRARIA dar



oportunidad al trabajador para corregir sus conductas, salvo que éstas por su gravedad ameriten la aplicación inflexible de las disposiciones legales y el presente Reglamento.

**ARTICULO. 113.-** 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 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.

**ARTICULO. 114.-** Las faltas disciplinarias de los trabajadores son de dos tipos:  
1. Graves y 2. Leves.

**Faltas Graves:** Es la infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo de tal manera que determine la terminación del contrato o la aplicación de una sanción disciplinaria

**Faltas Leves:** Son aquellas que no afectan directamente a otros, a los bienes de UNIAGRARIA o de cualquier miembro de su comunidad educativa, ni lesionan la honra o el respeto del otro; ocurren por descuido, falta de previsión o anticipación

**PARÁGRAFO 1:** En la historia laboral de cada trabajador, se dejará constancia del expediente del proceso disciplinario, y de la decisión favorable o desfavorable que adopte la institución.

**PARÁGRAFO 2.-** 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.

Se considerará como agravantes de la falta:

1. Reincidir en la falta.
2. Concurrencia de falta (s).
3. Actuar bajo el anonimato.



4. Utilizar algún tipo de acoso y coerción contra algún miembro de la Comunidad Uniagraria para la comisión de la falta.
5. Inculpar sin fundamentos o soportes la falta a terceros.
6. Inducir en error a UNIAGRARIA o dificultar su actuación faltando a la verdad o mediante la manipulación, ocultamiento y / o alteración de las pruebas.
7. Utilizar para la realización de la falta los sistemas de información de UNIAGRARIA.

Se considerará como atenuantes de la falta:

1. Confesar y aceptar la responsabilidad de la falta.
2. No haber tenido ninguna falta anteriormente.
3. Haber tenido evaluaciones de desempeño sobresalientes en periodos anteriores.
4. Haber resarcido por iniciativa propia el eventual daño causado por su falta.

**ARTICULO. 115.-:** Se considera como faltas disciplinarias sancionables de manera enunciativa, 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 la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- b. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en alguna de las jornadas de trabajo correspondientes, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 8 días
- c. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses
- d. El reiterado incumplimiento de la jornada de trabajo sin justa causa o sin permiso de UNIAGRARIA.
- e. No informar oportunamente a UNIAGRARIA sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios.
- f. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por segunda vez.
- g. No portar completa y adecuadamente aún por primera vez, la dotación brindada por el empleador.
- h. Descuadres de cuentas 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.
- i. Amenazar, golpear o instigar un ataque físico 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.



- j. Incumplir las normas establecidas en el sistema de seguridad y salud en el trabajo adoptado por UNIAGRARIA, propiciar que se generen Incidentes, Accidentes de trabajo y Enfermedad laboral. 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.
- k. Incurrir en conductas que puedan ser constitutivas de delitos o actos delictivos en contra de los intereses de UNIAGRARIA, sus directivos o compañeros de trabajo según lo determinen las autoridades competentes.
- l. Portar, distribuir, vender y / o consumir estupefacientes o psicotrópicos dentro de la Institución
- m. Sustraer de UNIAGRARIA los útiles de trabajo, materias primas o productos elaborados sin permiso
- n. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- o. El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
- p. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, aún por la primera vez.
- q. Solicitar a sus compañeros o a otros miembros de la comunidad de UNIAGRARIA préstamos en dinero o en especie
- r. 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.
- s. Portar armas dentro de la institución, o conservarlas dentro de sus instalaciones. Solo los miembros del cuerpo de Seguridad si podrán portar armas según la ley, siguiendo los protocolos, el principio de precaución y la normativa establecidas por UNIAGRARIA
- t. La exlimitación en el ejercicio de las funciones propias del cargo.
- u. Usar de manera indebida, según la normatividad interna de la institución, de los recursos designados por UNIAGRARIA al trabajador para el desarrollo de sus responsabilidades tales como: recursos para la ejecución de contratos y convenios, para gastos de viaje, transporte, viáticos, manejo de cajas menores y tiempo laboral, entre otros
- v. falsificar o alterar un documento institucional y presentarlo ante una instancia o entidad externa a UNIAGRARIA.
- w. Divulgar información confidencial y de reserva, procesos, datos técnicos, industriales o comerciales de UNIAGRARIA que el trabajador haya conocido con ocasión a la naturaleza de su cargo; revelar información sobre asuntos confidenciales académicos o administrativos.
- x. Coartar la libertad para ejercer los derechos de reunión, trabajo o participación en actividades institucionales, o para afiliarse o no a un sindicato o pacto, para pertenecer a ellos o retirarse, o para ejercer los derechos inherentes a ellos en los términos previstos en la ley.



- y. Lucrarse con los servicios o beneficios que UNIAGRARIA ofrece a sus trabajadores o darle un uso diferente al de ser utilizados por el trabajador ya sea para el ejercicio de su labor o beneficio para sus familiares

**ARTICULO. 116.-** Clases de sanciones. Las faltas disciplinarias se sancionarán así:

Para Faltas leves:

1. Llamado de atención verbal.
2. Llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida.
3. Multa.

Para Faltas graves:

1. Suspensión. Entiéndase por suspensión, la privación temporal del sueldo o del derecho a ejercer su servicio, funciones o trabajo habitual.
2. Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho días.
3. Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos meses.

Atenuantes de la falta:

Se considerarán atenuantes los siguientes:

1. Confesar y aceptar la responsabilidad de la falta
2. No haber tenido ninguna falta anteriormente
3. Haber tenido evaluaciones de desempeño sobresalientes en periodos anteriores
4. Haber resarcido por iniciativa propia el eventual daño causado por su falta

**PARÁGRAFO 1:** El TRABAJADOR que haya sido suspendido deberá presentarse exactamente en la fecha en que termina la sanción, de no hacerlo así, se entenderá que abandona el trabajo y traerá como consecuencia la terminación del contrato de trabajo por justa causa.

**PARÁGRAFO 2:** La facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la institución será de la siguiente manera:

1. Faltas leves: Vicerrectores, Directores de programa, jefe inmediato y Director de Gestión Humana
2. Faltas graves: Rector.

**PARÁGRAFO 3.** Según la calificación de la Falta, las sanciones serán impuestas de la siguiente manera:

1. Vicerrectores, Directores de programa, jefe inmediato y Director de Gestión Humana: Llamado de atención verbal para faltas leves.





2. Director de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional: llamado de atención con copia a la hoja de vida para las faltas leves.
3. Rector: Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho días para Faltas Graves.
4. Rector: Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos meses para faltas Graves.

**PARÁGRAFO 4:** La imposición de tres (3) llamados de atención escritos o verbales al trabajador en el último año, da lugar a la anotación en la hoja de vida del trabajador.

La imposición de tres (3) llamados de atención por escrito con copia en la hoja de vida del trabajador en el último año, da lugar a la imposición de una suspensión de hasta tres (3) días sin remuneración salarial.

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

**PARÁGRAFO 5:** La terminación unilateral del contrato de trabajo con Justa Causa no es una sanción disciplinaria, sino que obedece a una causal de las descritas en el Código sustantivo de trabajo y en este reglamento. Solamente será de competencia del Rector.

**ARTICULO. 117.-** 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 de UNIAGRARIA.

**PARÁGRAFO.-** UNIAGRARIA no podrá aplicar sanciones distintas a las indicadas en este Reglamento.

## **CAPITULO XXI**

### **Proceso Disciplinario**

**FALTA DISCIPLINARIA:** Es toda conducta o comportamiento del trabajador que conlleve al incumplimiento de: deberes, obligaciones y prohibiciones contenidas en el Reglamento interno de trabajo, reglamento docente, contrato de trabajo, ordenes e instrucciones por parte del empleador.

**ARTICULO. 118. - INDAGACIÓN PREVIA :**La indagación disciplinaria previa es de carácter eventual y previa a la etapa de investigación, pues sólo tiene lugar cuando no se cuenta con suficientes elementos de juicio y, por lo tanto, existe duda sobre la procedencia de la investigación disciplinaria; por consiguiente dicha indagación tiende a verificar, o por lo menos establecer con cierta aproximación, la ocurrencia de la conducta, si ella es constitutiva o no de falta disciplinaria y la individualización o la identidad de su autor. (Sentencia C-430/97)



En la indagación previa participarán:

1. El trabajador que interpuso la queja.
2. El trabajador acusado.
3. El jefe inmediato del trabajador acusado.
4. El Director del Departamento de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional o su delegado.

La indagación previa busca que las partes involucradas expongan su versión libre de los hechos, discutan acerca de la ocurrencia o no de la conducta objeto de inconformidad y de la presunta falta cometida. Concierten y establezcan acuerdos y compromisos por parte del trabajador acusado y del trabajador que interpuso la queja que permitan enmendar la falta. De esta sesión se levantará el Acta correspondiente que deberá ser firmada por las partes.

El Director del Departamento de Gestión Humana y desarrollo organizacional o su delegado actuará en calidad de mediador y garante de los compromisos adquiridos.

Posterior a la sesión de indagación previa y en caso de que exista un indicio que amerite la apertura de un proceso disciplinario se procederá a dar inicio al mismo.

**ARTICULO. 119.- Iniciación del proceso disciplinario.** La realización de una conducta que pueda ser constitutiva de falta disciplinaria por parte de un trabajador, dará lugar a la apertura de un proceso disciplinario en su contra.

El proceso disciplinario se podrá iniciar de oficio o con base en una queja de un hecho que pueda ser 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.

El reporte del hecho deberá hacerse por escrito dirigido a la Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional, en el cual se debe identificar al presunto responsable, con especificación precisa de los hechos, fecha y hora de los mismos, las pruebas que se tengan y los demás aspectos que se estimen relevantes para el estudio del caso.

**ARTICULO. 120.- Verificación de la falta disciplinaria.** La Dirección de Gestión Humana 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.

La potestad disciplinaria esta en cabeza del rector quien ordenará el inicio de la investigación para la comprobación de la falta disciplinaria y designará al Departamento de Gestión Humana para adelantar el proceso.



El Departamento de Gestión Humana procederá a adelantar la investigación disciplinaria, para lo cual verificará la ocurrencia de los hechos denunciados para determinar si son constitutivas de falta disciplinaria, de acuerdo con las prescripciones del Reglamento Interno de trabajo o del Reglamento Docente y las pruebas aportadas para fundamentar la falta disciplinaria. Se seguirán las siguientes etapas:

1. **Formulación de cargos:** comunicación formal por escrito al TRABAJADOR donde se le informarán los hechos que se le imputan, se le dará traslado a las pruebas en que se fundamenta y las normas del Reglamento Interno de Trabajo o del Contrato de trabajo o de otras instrucciones o reglamentaciones internas, presuntamente vulneradas, y se le concederá un término no mayor de dos(2) días para presentar los descargos, **controvierta las pruebas en su contra y entregue aquellas que sustenten sus descargos. De lo cual se levantará el acta correspondiente. Se podrá hacer grabación en audio y video de la diligencia de descargos.**
2. **Descargos:** El TRABAJADOR tiene derecho a ser escuchado en descargos en la oportunidad señalada para tal fin, en la cual se pronunciará sobre los hechos, las pruebas aportadas en su contra y las circunstancias que lo puedan exonerar de responsabilidad disciplinaria. En caso que el TRABAJADOR no presenta descargos en un plazo de uno (1) a cinco (5) días se presume que el trabajador está de acuerdo con el contenido y el proceso disciplinario continuará hasta su terminación.  
Si el TRABAJADOR presenta descargos o los entrega por escrito, se levantará el acta correspondiente, dejando en ella todas las constancias a que haya lugar. Podrá hacerse acompañar por dos compañeros de trabajo. Si estos no comparecen se dejará la correspondiente constancia en el acta respectiva. En el evento en que el TRABAJADOR o sus compañeros de trabajo se negaren a firmar el acta, se dejará la constancia pertinente en documento que suscribirá la persona designadas para el efecto.  
En todo caso, los descargos del TRABAJADOR investigado se harán constar en acta correspondiente. Se deberá practicar las pruebas solicitadas por el trabajador que sean pertinentes, idóneas y eficaces para el esclarecimiento de los hechos.  
El trabajador, podrá solicitar la suspensión hasta de dos (2) días hábiles de la diligencia de descargos para allegar las pruebas en su favor que avalen sus descargos.
3. **Entrega de expediente:** Recibidos los descargos del trabajador y practicadas las pruebas solicitadas por el mismo **se entregará el expediente a quien debe imponer la sanción dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la entrega del expediente ya sea por falta leve o grave.** de acuerdo con los criterios anteriormente citados o a ordenar el archivo definitivo del proceso disciplinario si no hay mérito para sancionar.



4. **Notificación de la sanción:** La Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional notificará personalmente al TRABAJADOR la imposición de las sanciones.  
Si el Trabajador se negare a recibir la notificación personal, esta se llevará a cabo en presencia de dos testigos quienes se identificarán con sus correspondientes documentos de identidad, se dejará expresa constancia escrita de la negativa del TRABAJADOR a recibir y/o firmar la notificación. De esta manera se entenderá surtida para todos los efectos legales y reglamentarios, la notificación de la decisión adoptada por UNIAGRARIA en el proceso disciplinario.

**ARTÍCULO. 121.-** Los asuntos disciplinarios en los que se deba investigar la conducta de un DOCENTE de UNIAGRARIA se tramitará de acuerdo al procedimiento establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo y las normas que lo modifican complementan o sustituyen.

**ARTICULO. 122.-** Comisión de personal: UNIAGRARIA conformará una comisión que se encargará de resolver la reposición por parte del trabajador cuando se le haya impuesto una sanción por falta Grave o se haya decidido la terminación del contrato por Justa Causa.

La comisión estará conformada por:

- a. Secretario General
- b. Un Vicerrector designado por el Rector
- c. Un Decano de Facultad designado por el Rector

**PARÁGRAFO.** El trabajador podrá interponer un recurso de reposición dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la sanción

**ARTÍCULO. 123.-** UNIAGRARIA no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

En caso de flagrancia en la realización de una conducta que pueda constituir falta disciplinaria se adelantará un proceso disciplinario breve y sumario para imponer la sanción

**ARTICULO. 124.-** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el presente capítulo.

**ARTICULO. 125.- Traslado a autoridades.** En caso de que se presuma que la falta disciplinaria pueda constituir 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 XXII

### Justas causas de terminación de los contratos de trabajo

**ARTICULO. 126.-** 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 Universidad.
- 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 las cosas;
- 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 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 Institución.
- i. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
- j. La sistemática inejecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
- k. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
- l. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes.
- m. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- n. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de la Institución.
- 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 expenda la Universidad o cobrar recargos a las cuentas sin autorización alguna.
- 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.-** 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.

**ARTICULO. 127.-** Para dar aplicación al literal i) del numeral primero del artículo precedente (deficiente rendimiento), UNIAGRARIA a través de su Dirección del Departamento de Gestión Humana y desarrollo organizacional deberá ceñirse al siguiente procedimiento: a) Requerirá por escrito al trabajador, cuando menos una (1) vez, para que normalice su rendimiento laboral. b) Si hechos 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.-** Para todos los efectos del presente artículo, la Dirección de Gestión Humana y desarrollo organizacional se apoyará en el Jefe inmediato del trabajador.

### CAPITULO XXIII

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

**ARTICULO. 128.-** 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.

**ARTICULO. 129.-** 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 Pública 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 hacía 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 o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de UNIAGRARIA o 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 a 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 UNIAGRARIA 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.

**ARTICULO. 130.-** 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.

**ARTICULO. 131.-** 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 mínimo 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. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
  - b. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
  - c. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
  - d. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
  - e. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
  - f. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.





- g. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, informará a la Rectoría, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
  - h. Presentar a la Rectoría las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral.
  - i. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a la Departamento de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional y la coordinación de seguridad y salud en el trabajo
  - j. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Rectoría.
- 3) El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes. Instalada la sesión se designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de 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 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".

**ARTICULO. 132.-** Las denuncias de Acoso laboral contra cualquier trabajador del Departamento de Gestión Humana y desarrollo organizacional, serán radicadas ante el Vicerrector administrativo, quien les dará trámite ante el Comité de Convivencia laboral.



**ARTICULO. 133.-** Las normas y procedimientos sobre Acoso laboral solo se aplican para las personas que tengan un Contrato de trabajo vigente con UNIAGRARIA. No se aplicará a los aprendices.

**ARTICULO. 134.-** Todo lo previsto en el presente capítulo, se dispone sin perjuicio de 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**

**ARTICULO. 135.-** 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**

### **Prestaciones Legales**

**ARTICULO. 136.-** UNIAGRARIA reconocerá a todos sus trabajadores las prestaciones consagradas en la legislación laboral vigente.

**ARTICULO. 137.-** En la Institución no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

## **Capitulo XXVI**

### **Normativa Especial**

**ARTICULO. 138.-** 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.

**ARTICULO. 139.-** En relación con el personal docente se aplicará en todo lo pertinente el Acuerdo 874 de 2017, Reglamento Docente, 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 XXVII**

### **Publicaciones**

**ARTICULO. 140.-** El presente Reglamento se publicará mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos de UNIAGRARIA.

**ARTICULO. 141.-** 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.

**ARTICULO. 142.-** 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 XXIII**

### **Vigencia**

**ARTICULO. 143.-** 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.

**ARTICULO. 144.-** 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 XXIX**

### **Disposiciones Finales**



**ARTICULO. 145.** 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).

**ARTICULO. 146.-** 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 éste último.

**JORGE ORLANDO GAITÁN ARCINIEGAS**  
**Representante Legal**