

**Fundación Universitaria para la Investigación,
el Desarrollo Tecnológico y la Innovación, IDITEK**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Acto administrativo 0002 de 2022
Barranquilla, a los 30 días de agosto a de 2022
Consejo Directivo

2022

Contenido

CONDICIONES DE ADMISIÓN	5
CONDICIONES DE TRABAJO, HORARIOS Y DESCANSOS	6
SALARIOS	10
SERVICIO, MEDIDAS, RIESGOS Y REGULARIDAD EN EL TRABAJO	11
OBLIGACIONES DE IDITEK Y LOS TRABAJADORES	15
FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	18
CONTROL DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL	24
DISPOSICIONES VARIAS	25

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Fundación Universitaria para la Investigación, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación, IDITEK

Por el cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Universitaria para la Investigación, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación, IDITEK

EI CONSEJO DIRECTIVO de IDITEK,

En uso de sus atribuciones legales, en especial las conferidas por la ley, y en especial las que le confieren los artículos 28 y 65 de la Ley 30 de 1992.

CONSIDERANDO

Que en el ejercicio de la autonomía se concreta, entre otros aspectos, el hecho de que las instituciones de educación superior puedan adoptar el régimen Docente según lo dispone la Ley 30 de 1992, para asegurar el cumplimiento de sus actividades formativas que se deriven de los principios y valores formulados en su proyecto educativo

Que el Estatuto General actualmente vigente, expedido por el Consejo Directivo define las rutas de acción para la comunidad en IDITEK.

Que se hace necesario definir los procesos y procedimiento internos que regulan el acceso a la calidad de trabajador de IDITEK desde un enfoque de innovación, transferencia, social y académica para brindar un servicio educativo de calidad y alta calidad, dentro de un marco regulatorio institucional.

Que este reglamento reúne los requisitos exigidos por el artículo 108 del Código Sustantivo de Trabajo y demás disposiciones vigentes sobre la materia.

Que el presente Estatuto se elaboro y discutió con la participación de los actores y grupos de interés de nuestra comunidad universitaria.

Que el Consejo Superior en sesión de fecha 17 de mayo de 2022, estudió y aprobó el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Universitaria para la Investigación, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación,

Que por lo anteriormente expuesto,

ACUERDA

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 1. ASPIRANTE. Toda persona que aspire a ingresar a desempeñar un cargo en **IDITEK** debe contar con una postulación por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

1. Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso.
2. Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
3. Certificado del último empleador con quien haya trabajado, en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
4. Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y, en su caso, del plantel donde hubiere estudiado.

Parágrafo. IDITEK, además de los documentos mencionados, podrá establecer todos aquellos documentos adicionales que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante; sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto; así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo (Artículo 1o., Ley 13 de 1972); igualmente prueba de gravidez para las mujeres cuando las actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43 Constitución, artículos 1o. y 2o., Convenio No. 111 de la OIT, Resolución número 003941 de 1994 del Ministerio de la Protección Social), el examen del SIDA (Decreto reglamentario No. 559 de 1991, Artículo 22), y la libreta militar (Artículo 111, Decreto 2150 de 1995).

ARTÍCULO 2. PERÍODO DE PRUEBA. IDITEK, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba que permita apreciar las aptitudes del trabajador, y a éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76, C.S.T.)

ARTÍCULO 3. DEFINICION DEL PERIODO DE PRUEBA. El período de prueba debe ser estipulado por escrito; en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77, numeral primero C.S.T.).

ARTÍCULO 4. TEMPORALIDAD. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 7o. Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 5. TERMINACION.- Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio de IDITEK, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a ésta, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80, C.S.T.)

CONDICIONES DE TRABAJO, HORARIOS Y DESCANSOS

ARTÍCULO 6. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS. Son trabajadores accidentales o transitorios los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole ajena a las actividades normales de IDITEK. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6° C.S.T.), y todas las prestaciones de Ley.

ARTÍCULO 7. HORARIO DE TRABAJO. Las horas de entrada y salida de los funcionarios son las que a continuación se expresan, así:

PLANTA ADMINISTRATIVA

De lunes a sábado

De lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., con descanso de 1:00 p.m. a 2:00 p.m. para almorzar.

Los sábados de 8:00 a.m. a 12:00 m, para el personal asignado a ésta jornada.

PROFESORES Y TUTORES

De lunes a sábado

De lunes a viernes, de 7:00 a.m. a 5:00 p.m., con descanso de 1:00 p.m. a 2:00 p.m. para almorzar.

Los sábados, de 7:00 a.m. a 12:00 m, para el personal asignado a ésta jornada.

Los domingos según la carga horaria definida según el programa y la modalidad

Parágrafo. Los profesores que laboren el día sábado trabajarán ocho (8) horas diarias, de lunes a viernes.

Parágrafo. IDITEK y el trabajador pueden acordar la organización temporal o indefinida de turnos de trabajo sucesivos, que permita a IDITEK o a sus departamentos o Escuelas operar sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día ni de treinta y seis (36) a la semana. En este caso, no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, con respeto siempre del mínimo legal y del convencional, y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

IDITEK y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice en jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con

un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este caso, el número variable de horas de trabajo diario, desde un mínimo de cuatro (4) horas continuas hasta un máximo de diez (10) horas, no dará lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

IDITEK no podrá, ni aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

ARTÍCULO 8. LAS HORAS EXTRAS TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO. El trabajo ordinario es el que se realiza entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m.; el trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. (artículo 160 C.S.T. modificado por el 25 de la Ley 789 de 2002).

Parágrafo 1. El trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda la máxima legal (Artículo 159, C.S.T.)

Parágrafo 2. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1967).

ARTÍCULO 9. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el Artículo 20, literal c. de la Ley 50 de 1990. Por otro lado, El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. Asimismo, El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ninguno (Artículo 24, Ley 50 de 1990).

Parágrafo 1. IDITEK podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

Parágrafo 2. IDITEK no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido para tal efecto en los Artículos 11 y 12 de este reglamento.

Parágrafo 3. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias ni de doce (12) semanales.

Parágrafo 4. Para el descanso de los días sábados, pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo, ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las

partes pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 10. DIAS DE DESCANDO LEGALMENTE OBLIGATORIOS. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral vigente:

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil.
2. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

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

Parágrafo 2. El trabajador podrá convenir con IDITEK como su día de descanso obligatorio el sábado o el domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio. (Par. 1º, Art. 26 Ley 789 de 2002).

Parágrafo 3. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario. (parágrafo 2º, Art. 26, Ley 789 de 2002). El trabajo en domingo y festivo se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el Artículo 20, literal c) de la Ley 50 de 1990 y en el Artículo 8º del presente Reglamento. (Art. 26, Ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 11. DOMINGOS. El descanso en domingo y demás días expresados en este reglamento, tienen una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del Artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 12. VACACIONES REMUNERADAS. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral primero, C.S.T.)

Parágrafo 1. El periodo de vacaciones será señalado por IDITEK a más tardar dentro del año siguiente, y ellas pueden ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La Universidad dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que se le concederán las vacaciones (artículo 187 C.S.T.).

Parágrafo 2. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188 C.S.T.). En todo caso el trabajador gozará anualmente, por los menos de seis (6) días hábiles continuos, los que no son acumulables.

Parágrafo 3. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (Artículo 190, C.S.T.).

ARTÍCULO 13. DEVENGADO. Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTÍCULO 14. REGISTRO. IDITEK llevará un registro de vacaciones en el que anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, Artículo 5°).

ARTICULOS 15. PERMISOS. IDITEK concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a IDITEK y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En el caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá a, máximo, el 10% de los trabajadores.

Parágrafo 1. Licencia por luto (Ley 1280 del 05 de enero de 2009): Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), primero de afinidad (suegros, e hijos de cónyuge) y primero civil (cónyuge y/o compañero permanente), una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye Licencia por Luto de que trata este numeral. Además se reconoce 8 días hábiles por licencia de paternidad Ley María. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

Parágrafo 2. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción de la Universidad (numeral 6o. Art. 57 C.S.T.).

SALARIOS

ARTÍCULO 16. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN. IDITEK y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

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

Parágrafo 1. En ningún caso, el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a IDITEK, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

Parágrafo 2. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%), vale decir que se pagará sobre el 70% del total del salario.

Parágrafo 3. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 18, Ley 50 de 1990).

Parágrafo 4. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 17. PERÍODOS DE PAGO. IDITEK efectuará los pagos de los salarios a los trabajadores por mensualidades vencidas dentro de los primeros 10 días siguientes. Este se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, así: a) el salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser

mayor de 10 días siguientes al vencimiento, y para sueldos, no mayor de un mes. b) el pago de trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o, a más tardar, con el salario del período siguiente (Artículo 134, C.S.T.).

SERVICIO, MEDIDAS, RIESGOS Y REGULARIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 18. BIENESTAR LABORAL. IDITEK debe velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo; igualmente, es su deber promover la garantía de los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo y en higiene y seguridad industrial, de conformidad con el programa de salud ocupacional, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 19. SALUD. Los servicios médicos que requieran los trabajadores los prestarán la Entidad Promotora de Salud y la Administradora de Riesgos Profesionales, a través de la IPS a la cual estén afiliados y asignados, en caso de no afiliación estarán a cargo del sistema público nacional.

ARTÍCULO 20. REPORTES. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a IDITEK, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y, en su caso determine la incapacidad, y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

ARTÍCULO 21. TRATAMIENTOS MÉDICOS. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la IDITEK en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 22. MEDIDAS ESPECIALES. Cada uno de los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de bioseguridad, higiene y seguridad industrial que prescriban las autoridades del ramo en general, y, en particular, a las que ordene IDITEK para la prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Parágrafo 1. 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 Programa de Salud Ocupacional de IDITEK, y que se le hayan comunicado por escrito, facultan a la Institución para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto con los trabajadores privados como con los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Art. 91 Decreto 1295 de 1994).

Parágrafo 2. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará 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, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la E.P.S. y la A.R.P.

Parágrafo 3. En caso de accidente no mortal, aunque sea leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al representante de IDITEK, o a quien haga sus veces, para que se provean la asistencia médica y el tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad, si fuere del caso.

Parágrafo 4. IDITEK y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. Se dará cabal cumplimiento a las reglas establecidas y que establezca el Ministerio de la Protección Social para el procesamiento y remisión de ésta información. (Art. 61 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 23. REGIMEN VEIGENTE. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto IDITEK como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a someterse al Decreto Ley 1295 de 1994, y a la Ley 776 de 2002, legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias.

ARTÍCULO 24. REGULARIDAD DEL TRABAJO EN IDITEK. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a. Respetar y mantener la debida subordinación a los superiores. b). Respetar a sus compañeros de trabajo.
- b. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- c. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de IDITEK.
- d. Ejecutar los trabajos que les confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

- e. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- f. Darle y mantenerle a la veracidad su máxima importancia.
- g. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con verdadera intención, de encaminar los esfuerzos al bien común y al de IDITEK en particular.
- h. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que indique el respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde se deben desempeñar las labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

ARTÍCULO 25. ORDEN JERARQUICO. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en IDITEK, es el siguiente:

Presidente, Rector, Director Académico, Director Administrativo y Financiero, Secretario General, Directores de Escuelas, Gestores, Coordinadores de programas, de Recursos Humanos y Administrativos y Directores de Departamentos.

Parágrafo. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de IDITEK: El presidente, el Rector, y Director de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 26. LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS. Queda prohibido emplear a los menores de 18 años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de 18 años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del Artículo 242 del C.S.T.)

ARTÍCULO 27. 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 o 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 radio-activas, 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) Trabajos en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- i) Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables.
- j) Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- k) Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del 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 de 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 ladrillo.
- 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 agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- w) Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

Parágrafo 1. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un Instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una Institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtengan el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en éste artículo, que a juicio del Ministerio 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 (artículo 117-ley 1098 de noviembre 8 de 2006-Código de la Infancia y la Adolescencia Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005).

Parágrafo. Queda prohibido el trabajo nocturno para los menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las

ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular a un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (Artículo 243 del Decreto 2737 de 1989).

OBLIGACIONES DE IDITEK Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 28. IDITEK. Son obligaciones especiales de IDITEK:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. 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.
3. 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.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Artículo 24 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en la que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se le presenta al médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
9. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
10. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
11. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTÍCULO 29. TRABAJADOR IDITEK. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Promover el cumplimiento el PEI y el Plan de Desarrollo.

2. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le impartan a IDITEK o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a IDITEK, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
5. Guardar la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
6. Comunicar oportunamente a IDITEK las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen a las personas o cosas de IDITEK.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la EPS o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales.
9. Registrar en las oficinas de IDITEK su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58, C.S.T.).

ARTÍCULO 30. PROHIBICIONES. Se prohíbe a IDITEK:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de éstos para cada caso o sin mandamiento judicial, con las excepciones 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. b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza. c) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, IDITEK 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 IDITEK.
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 éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en 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 Universidades a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la IDITEK. Si lo hiciere además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada IDITEK. 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 aquel y les dará derecho a
 10. reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
 11. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
 12. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad. (Artículo 59, C.S.T.).

ARTÍCULO 31. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de IDITEK, sus plataformas, o de las Empresas con que tenga convenio los útiles o materiales de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos 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 guardas de seguridad o las autorizadas por las directivas.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de IDITEK, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Universidad en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60, C.S.T.).

FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 32. IMPOSICION. IDITEK no puede imponer a sus funcionarios sanciones no previstas en este reglamento, en pactos colectivos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (Artículo 114, C.S.T).

ARTÍCULO 33. SANCIONES DISCIPLINARIAS. Se estiman desde las siguientes consideraciones:

1. AMONESTACIÓN ESCRITA, que consiste en la advertencia privada que con la especificación de ser sanción disciplinaria, con copia a la hoja de vida, hará el coordinador de Recursos Humanos al empleado que cometiere por primera vez una falta leve, previniéndole para que en lo sucesivo no se repita.
2. SUSPENSIÓN del trabajo. Consiste en la suspensión del contrato de trabajo con los efectos previstos en el Artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo.
3. MULTA. Es una sanción pecuniaria que nunca puede exceder de la quinta parte del salario de un (1) día. IDITEK podrá descontar las multas del valor de los salarios del trabajador respectivo. La imposición de una multa no obsta para que se prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

ARTÍCULO 34. ESCALAS DE FALTAS. Se establecen las siguientes escalas de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a IDITEK, implica, por primera vez, amonestación; por segunda vez en el mismo año, multa equivalente a la quinta parte del salario de un día; por la tercera
- b. vez en el mismo año, suspensión en el trabajo por un (1) día; por cuarta vez en el mismo año, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; y por más de cuatro veces y menos de diez en el mismo año, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses; por diez (10) veces ó más en el mismo año, se califica como falta grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador y constituye justa causa de despido.
- c. El retardo entre quince (15) y cuarenta (40) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a IDITEK, implica: por primera vez, multa equivalente a la quinta parte del salario de un día; por segunda vez en el mismo año, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; por la tercera vez en el mismo año, suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días; por cuarta vez en el mismo año, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses; por más de cuatro veces en el mismo año, se califica como falta grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador y constituye justa causa de despido.
- d. El retardo por más de cuarenta (40) minutos en la hora de entrada, así como la falta total al trabajo en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a IDITEK, implica: por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días; por segunda vez en el mismo año, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por tercera vez en la misma anualidad, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses; por más de tres veces en la misma anualidad, se califica como falta grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador y constituye justa causa de despido.
- e. La falta total al trabajo durante un día, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a IDITEK, implica, por la primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, por segunda vez en la misma anualidad, suspensión en el trabajo hasta por dos (2)

- meses; por tres (3) veces o más en el mismo año, se califica como falta grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador y constituye justa causa de despido.
- f. La falta total al trabajo por más de un día, sin excusa suficiente, se califica como falta grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador y constituye justa causa de despido.
 - g. La violación leve por parte del trabajador de sus obligaciones y prohibiciones contractuales y/o reglamentarias, implica: por primera vez, suspensión en el contrato hasta por ocho (8) días; por segunda y tercera vez en la misma anualidad, suspensión del contrato hasta por dos (2) meses; por más de tres veces en la misma anualidad se califica como falta grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador y constituye justa causa de despido.
 - h. Abandonar el sitio de trabajo sin la autorización pertinente, cuando no cause perjuicio de consideración a IDITEK, implica: por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; por segunda vez en el mismo año, suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes; por tercera vez en el mismo año, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses; por más de tres (3) veces, se califica como falta grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador y constituye justa causa de despido.
 - i. La manifiesta e inadecuada atención al público en ejercicio de sus funciones, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, por segunda vez en el mismo año, suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes; por tres veces ó más, se califica como falta grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador y constituye justa causa de despido.

Parágrafo. Cuando la presente escala se refiere “al mismo año” no indica en el año calendario; está significando que en período de un año contado desde la fecha en el cual se incurre en una falta por primera vez, la misma se repita. Si pasa un año sin cometer la misma falta, la siguiente vez será la primera de otra anualidad.

La imposición de multas o de otra sanción no impide que IDITEK prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 35. FALTAS GRAVES.

- a. El retardo injustificado, hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo por diez (10) veces o más en la misma anualidad.
- b. El retardo injustificado entre quince (15) minutos y cuarenta (40) minutos en la hora de entrada al trabajo por más de cuatro (4) veces, en la misma anualidad.
- c. El retardo por más de cuarenta (40) minutos en la hora de entrada, así como la falta total al trabajo en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por más de tres (3) veces o más, en la misma anualidad.
- d. La falta total al trabajo durante un día, sin excusa suficiente, por tres (3) veces o más en la misma anualidad.
- e. La falta total al trabajo por más de un día, sin excusa suficiente.

- f. Cualquier retardo en la hora de entrada al trabajo, la falta al trabajo o el abandono del sitio de trabajo, sin autorización y/o excusa suficiente, cuando se cause perjuicio de consideración a IDITEK.
- g. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones contractuales y/o reglamentarias, por más de tres (3) veces en la misma anualidad.
- h. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales, reglamentarias o legales.
- i. Cualquier falta grave dentro o fuera de las dependencias de IDITEK cuando actúe en representación de ésta, que atente contra la naturaleza, los principios, los fines o el buen nombre de IDITEK.
- j. La desavenencia permanente y culpable con los compañeros de trabajo; la ingestión de bebidas alcohólicas, dentro de IDITEK, salvo cuando se trate de actos sociales programados por la misma.
- k. El uso de narcóticos o sustancias enervantes dentro de la institución.
- l. Abandonar el sitio de trabajo sin la autorización pertinente, por más de tres (3) veces en la misma anualidad.
- m. La manifiesta e inadecuada atención al público en ejercicio de sus funciones, por tercera vez en la misma anualidad.
- n. No utilizar las prendas suministradas como parte de la Dotación por IDITEK.

ARTÍCULO 36. PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, IDITEK deberá oír al funcionario inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá informarle que puede estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. Si el inculpado no está sindicalizado, le expresará la oportunidad que tiene para ser asistido por dos compañeros de trabajo. No producirá efecto la sanción que se imponga pretermitiendo este trámite. En todo caso, se deja constancia de los hechos, los descargos y la decisión de imponer o no sanción disciplinaria.

ARTÍCULO 37. SANCIONES. Las sanciones disciplinarias se impondrán a través del Coordinador de Recursos Humanos. A esta autoridad deben informarse todas las faltas leves o graves en las cuales incurra el trabajador. Cuando se trate de imponer sanciones a altos directivos de la Universidad ellas se decidirán por el Rector, y el Coordinador de Recursos Humanos le enviará las diligencias previas y el acta de la audiencia de descargos respectiva. El señor Rector y/o el Coordinador de Recursos Humanos podrán adecuar la escala de faltas y sanciones prevista en el artículo 45 y siguientes de este Reglamento a las sanciones siguientes:

- 1. Llamada de atención verbal.
- 2. Llamada de atención por escrito
- 3. Memorando con copia a la hoja de vida
- 4. Suspensión sin remuneración, que por primera vez no podrá ser superior a ocho (8) días, y por reincidencia no podrá exceder de dos (2) meses.
- 5. En caso de falta grave de acuerdo con la ley, el contrato o el presente reglamento, podrá dar por terminado el contrato de trabajo si está dentro de sus facultades o ponerlo en conocimiento del competente según el caso.

ARTÍCULO 38. NOTIFICACIÓN. El Coordinador Director de Recursos Humanos notificará la inculpación por escrito al trabajador para que éste pueda preparar y presentar sus descargos en la fecha y hora señalada para el efecto. Cumplida la diligencia de descargo con los requisitos indicados en el artículo 48, se tomará la decisión pertinente la cual le será notificada al trabajador personalmente. Este puede apelar ante el inmediato superior de quien impuso la sanción. El superior decidirá dentro de los diez (10) días siguientes. La decisión del superior es definitiva.

ARTÍCULO 39. Los trabajadores de IDITEK podrán presentar sus reclamos ante sus superiores jerárquicos conforme al artículo No. 52 de este Reglamento. El reclamante deberá llevar su caso ante el inmediato superior y si no fuere suficiente atendido o no se conformare con su decisión podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo. Los reclamos deberán resolverse dentro de un término razonable, atendida su naturaleza.

ARTÍCULO 40. RECLAMOS Y SU TRAMITACIÓN. Los reclamos de los funcionarios se harán ante la persona que ocupe en IDITEK el cargo de jefe inmediato, quién los oirá y resolverá en justicia y equidad, o los tramitará teniendo en cuenta el siguiente orden jerárquico: Director de Escuela, Coordinador de Departamento, Coordinador de Recursos Humanos y Director Administrativos y Financiero. Para efectos de los reclamos a que se refiere el presente artículo, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse de los medios legales vigentes.

ARTÍCULO 41. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. El contrato de trabajo se suspende por:

1. Fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
2. Suspensión de actividades o clausura temporal de IDITEK, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad de IDITEK, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.
3. Licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.
4. Ser llamado el trabajador a prestar su servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por seis (6) meses después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como este gestione su reincorporación.
5. Detención preventiva del trabajador, o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días y cuya causa no justifica la extensión del contrato de trabajo.
6. Huelga declarada en la forma prevista en la Ley

ARTÍCULO 42. TERMINACIÓN DEL CONTRATO. El contrato de trabajo termina:

1. Muerte del trabajador.
2. Mutuo consentimiento.

3. Expiración del plazo fijo pactado.
4. Terminación de la obra o labor contratada.
5. Liquidación o clausura definitiva de IDITEK.
6. Suspensión de actividades por parte de IDITEK durante más de ciento veinte (120) días.
7. Sentencia ejecutoriada.
8. Decisión unilateral en los casos previstos en la Ley.
9. No regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

ARTÍCULO 43. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTAS CAUSAS. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A) POR PARTE DE IDITEK

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
1. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con lo establecido en el presente reglamento, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
6. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
7. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio para IDITEK.
8. 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.
9. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
10. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

11. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la EPS o del servicio de bienestar de IDITEK o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
12. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
13. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de IDITEK.
14. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier 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.
15. En los casos de los numerales 9 al 15 de este artículo para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B) POR PARTE DEL TRABAJADOR:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
1. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
2. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
5. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al trabajador, de acuerdo a lo estipulado en el presente Reglamento, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

CONTROL DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 44. MECANISMOS DE PREVENCIÓN. Como mecanismos preventivos de conductas que constituyan acoso laboral se establecen los siguientes:

1. El empleador realizará periódicamente capacitaciones o charlas instructivas, individuales o colectivas, dirigidas a los trabajadores vinculados a IDITEK, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato de la misma, propender por condiciones dignas y

justas en el trabajo, velar por el buen ambiente laboral y en general, a prevenir conductas de acoso laboral.

2. IDITEK realizará actividades o terapias individuales o colectivas de naturaleza psicopedagógica y/o actividades educativas con el fin de instruir a los trabajadores en relación con el desarrollo de conductas reprobadas en su entorno laboral.

ARTÍCULO 45. PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL. El procedimiento contenido en este Reglamento debe surtirse en forma confidencial y conciliatoria y tendrá como objetivo principal el de prevenir o superar las conductas que llegaren a considerarse como actos de acoso laboral. Conforme a lo anterior, todas y cada una de las personas partícipes del presente procedimiento tendrán la obligación de guardar absoluta reserva y confidencialidad frente a los hechos y en relación con los partícipes dentro del mismo.

ARTÍCULO 46. SUJETO PASIVO. El trabajador que se considere sujeto pasivo de una conducta que constituya acoso laboral, deberá informar de manera inmediata de tal circunstancia al Coordinador de Talento Humano del empleador o al comité de convivencia laboral o a la persona que haya sido designada para tal fin, quien efectuará las averiguaciones internas correspondientes y buscará los mecanismos preventivos adecuados para superar las eventuales situaciones de acoso. La información presentada por el trabajador se manejará en forma confidencial y reservada y tan solo pretende dar inicio al procedimiento interno de investigación encaminado a detectar y superar eventuales situaciones de acoso laboral.

Parágrafo. Cuando las personas involucradas en una situación de acoso como sujetos activos o pasivos sean el Coordinador de Talento Humano y/o el Jefe de Personal se informará la existencia de tal situación al superior jerárquico de este para los fines establecidos.

ARTÍCULO 47. Se podrá citar de manera escrita y confidencial a los sujetos involucrados en los hechos y a los testigos correspondientes para que declaren sobre lo ocurrido. Las declaraciones rendidas se formalizarán en un acta en la que en forma adicional se dejará constancia de los supuestos hechos de acoso laboral informados, de las alternativas de solución propuestas y de los acuerdos logrados, si los hubiere.

Parágrafo. En desarrollo del procedimiento anterior, se podrá ordenar la ejecución o desarrollo de las correspondientes medidas preventivas, las cuales pretenderán el mejoramiento del ambiente laboral, así como la prevención o superación de conductas que puedan considerarse eventualmente como acoso laboral.

ARTÍCULO 48. El empleador podrá crear un comité especial para hacerle seguimiento a hechos o situaciones que puedan eventualmente considerarse como acoso laboral. Tal comité estará compuesto por representantes del empleador y de los trabajadores, en igual número por cada parte. El comité se reunirá fuera de la jornada de trabajo en forma semestral o con la periodicidad que sus miembros determinen.

DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 49. En los casos de suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, previstos en la ley, IDITEK debe dar inmediato aviso al Ministerio del Trabajo a fin de que comprueben las circunstancias.

ARTÍCULO 50. No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores sin la previa autorización del Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 51: El Ministerio del Trabajo, a su juicio y en cada caso, determinará cuando IDITEK ha efectuado un despido colectivo de trabajadores.

ARTÍCULO 52. IDITEK procede de acuerdo al artículo 17 de la Ley 1429 de 2010 que modificó el Artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo a publicar y fijar el presente reglamento, fecha en la cual empieza su aplicación

ARTÍCULO 53. APROBACIÓN. El presente Acuerdo es aprobado a la fecha por el Consejo Directivo, regirá a partir de su promulgación y deroga los Acuerdos y Disposiciones que en relación a este Estatuto le sean contrarios.

ARTÍCULO 54. VIGENCIA. El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su aprobación.

Dado en Barranquilla, a los 30 días de agosto de 2022.

COMUNÍQUESE PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Como constancia de lo anterior firman su Presidente y Secretario,



Presidente



Secretario General