

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CONTROL DE VERSION DE REGLAMENTOS

FECHA (D-M-A)	PRINCIPALES CAMBIOS	VERSIÓN SGC	PREPARÓ
01-09-2020	Creación de documento	01	MAFA
17-01-2023	Reglamentación laboral 2022	02	PER

	SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023	CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02 VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

RED COLOMBIANA DE POSGRADOS
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CONSIDERANDO:

Que se hace necesario para LA RED COLOMBIANA DE POSGRADOS contar con un proceso gerencial comprensivo del manejo de las Entidades sin Ánimo de Lucro que le permita identificar, medir, monitorear y controlar el uso de los recursos humanos disponibles.

Que es competencia de LA RED COLOMBIANA DE POSGRADOS generar el reglamento interno que debe servir como instrumento guía para el correcto funcionamiento del personal de LA RED COLOMBIANA DE POSGRADOS y para regular su actuar.

Que forma parte de la cultura organizacional de LA RED COLOMBIANA DE POSGRADOS la definición, difusión y aplicación de todos los elementos que contribuyan a fortalecer la identidad institucional, la seguridad y la buena imagen ante los asociados y la comunidad.

ACUERDA:

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la RED COLOMBIANA DE POSGRADOS, cuya sigla es RCP, con domicilio principal ubicado en Bogotá D.C., en la Calle 52 N. 7 – 11 Piso 5; a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Entidad como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

ARTÍCULO 1. Los valores que integran las relaciones de la RED COLOMBIANA DE POSGRADOS deberán ser aquellos interiorizados y aplicados como resultado de una cultura empresarial; estos se expresan en cada actividad que se desarrolla en el entorno de la entidad, y harán parte integral del presente Reglamento Interno de Trabajo.

JUSTICIA. Sinónimo de equilibrio en el buen obrar, para que todas las personas puedan recibir lo que les corresponde sin discriminaciones y con sujeción a sus derechos y deberes.

Se entiende también como equidad, convirtiendo las desigualdades sociales en diferencias.

Las desigualdades sociales y económicas deben ordenarse de tal modo que sea razonable y que generen ventajas para todos.

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

RESPECTO. Representando en el acatamiento y reconocimiento que tenemos por los derechos de los demás y en el cumplimiento de los propios deberes, con miras a un armónico convivir.

SOLIDARIDAD. Sentido colectivo de colaboración y apoyo sin diferenciación alguna (asumir el otro como ser humano), teniendo en cuenta el valor de cada una de las personas y de sus actos. Es la capacidad de dar a los demás lo mejor de nosotros, con plena generosidad.

RESPONSABILIDAD. Actuar con diligencia y prudencia, tomando las previsiones necesarias para garantizar el éxito y minimizar las posibilidades de fracaso.

VERDAD Y HONESTIDAD. Todos los actos de la Entidad y de sus colaboradores se rigen por la transparencia, siendo merecedores de confianza, para que la información que transmitimos sea cierta y de ello se derive la confianza suficiente que permita una excelente relación organizacional y con su entorno.

COMPROMISO. Creencia en las metas y valores de la Entidad, aceptándolas, teniendo voluntad de ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización y, en definitiva, mostrando orgullo y sentido de pertenencia por la Red.

RESPECTO A LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS Y SU INTEGRIDAD. En las relaciones internas personales y profesionales, se sostendrá un comportamiento respetuoso y equitativo. Se rechazará cualquier actitud discriminatoria por razón de sexo, origen étnico, credo, religión, edad, discapacidad, afinidad política, orientación sexual, nacionalidad, ciudadanía, estado civil o estatus socioeconómico.

CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD. La Red dará un estricto cumplimiento de la legalidad y observará la legislación aplicable a las actividades que ejecute en el desarrollo de su objeto social.

OBJETIVIDAD PROFESIONAL. Tanto Comité Ejecutivo, como colaboradores de la RED COLOMBIANA DE POSGRADOS, harán uso de la objetividad profesional necesaria para la toma de decisiones, de manera que no se aceptará ninguna circunstancia que pueda cuestionar la integridad de la Entidad o sus colaboradores.

POLITICA DE INCLUSIÓN A PERSONAS EN ESTADO DE DISCAPACIDAD Y/O CON LIMITACIONES FISICAS. La RED COLOMBIANA DE POSGRADOS, dando cumplimiento a las políticas públicas de inclusión social a personas en estado de discapacidad y/o limitaciones físicas, normado por la ley 361 de 1997, 1618 de 2013, ley 1484 de 2011, y la constitución Política de Colombia, hará participe de los procesos de vinculación y permanencia laboral de estos grupos sociales, sin ningún tipo de discriminación, ni de vulneración de derechos, siendo estos acreedores en igualdad de condiciones a los derechos, obligaciones y deberes como trabajadores.

 Red Colombiana de Posgrados	SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023	CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02 VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñarse en la RED COLOMBIANA DE POSGRADOS como trabajador vinculado mediante un contrato de trabajo, debe participar en el proceso de selección y contratación, ajustado a las políticas y procedimientos establecidos para dicho proceso, aportando a su vez los siguientes documentos:

1. Hoja de vida del aspirante.
2. Fotocopia del documento de identificación. Cuando se trate de un extranjero, este debe presentar el pasaporte vigente, visa y/o permiso de trabajo vigente y cédula de extranjería.
3. Certificado laboral del último empleador con quien haya trabajado, donde conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
4. Diplomas y actas de grado, en el caso de aspirar a cargos para los cuales se requieran cualidades específicas.
5. Certificado de actitud ocupacional, expedido por el médico señalado por la RCP, el cual podrá reconocer al aspirante, y podrá exigir los exámenes de laboratorio que a su juicio requiera, los cuales serán sufragados por el empleador. No se exigirán *“datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca”* (artículo 1 Ley 13 de 1972); prueba de gravidez para las mujeres, sólo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la O.I.T., Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto Reglamentario 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).
6. Certificación al Fondo de Pensiones, Empresa Promotora de Salud (EPS) a la que pertenece y Fondo de Cesantías.
7. Certificación de la cuenta bancaria para proceder con los pagos de nómina.
8. El empleador podrá solicitar la realización de estudios de seguridad, pruebas técnicas, psicotécnicas, entre otras para lo cual le solicitará aprobación expresa del aspirante.
9. En caso de tener beneficiarios, documentos que acrediten su parentesco y necesarios para la vinculación a Seguridad Social.

PARÁGRAFO 1. En caso de convocatoria, el aspirante deberá cumplir con los requisitos específicos establecidos en la convocatoria.

PARÁGRAFO 2. El empleador podrá establecer en cada requisición de personal, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto.

PARÁGRAFO 3. Si después de haber adquirido la calidad de trabajador se descubre falsedad o alteración en los datos o documentos presentados, al que incurriere en tal evento, se le dará por terminado el contrato de manera inmediata, con justa causa y sin

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

lugar a indemnización.

La RED COLOMBIANA DE POSGRADOS podrá contratar una firma de outsourcing especializada en el proceso de selección para la vinculación del personal de acuerdo con los perfiles y necesidades de la RED COLOMBIANA DE POSGRADOS. En este sentido, RED COLOMBIANA DE POSGRADOS podrá autorizar a la firma externa a realizar pruebas psicotécnicas, estudios de seguridad, entre otros, así mismo podrá practicar en laboratorios e IPS las evaluaciones médicas ocupacionales de acuerdo con las necesidades de la RED COLOMBIANA DE POSGRADOS.

La RED COLOMBIANA DE POSGRADOS evaluará los antecedentes de cada aspirante a un determinado cargo, teniendo en cuenta las políticas empresariales para el desempeño de dicho cargo y considerando las aptitudes que demuestren los referidos postulantes para finalmente elegir a uno de ellos.

El candidato escogido se someterá a los programas de capacitación e inducción definidos por la RED COLOMBIANA DE POSGRADOS para sus nuevos empleados, incluyendo los temas de Recursos Humanos, Seguridad Industrial, Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo, y cualquier otro que defina la Entidad.

CAPÍTULO III CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 3. El contrato de aprendizaje es aquel por el cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que la RED COLOMBIANA DE POSGRADOS proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial, o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la Entidad, 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.

ARTÍCULO 4. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el Artículo 3 de este Reglamento;
- 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.

PARÁGRAFO 1. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios en los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la Entidad y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional,

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica. (Ley 789 de 2002 Artículo 30).

PARÁGRAFO 2. Así mismo, el contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi-calificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnólogos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y aprendices del SENA.

PARÁGRAFO 3. La RED COLOMBIANA DE POSGRADOS en todo caso podrá celebrar convenios interadministrativos con entidades educativas en cumplimiento de los programas curriculares debidamente aprobados por el Estado para la práctica o pasantía de los estudiantes universitarios y técnicos afines a la prestación de sus servicios u objeto social.

ARTÍCULO 5. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la ARL que cubre la Entidad. En materia de salud, durante la fase 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 la Entidad patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

ARTÍCULO 6. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T).

ARTÍCULO 7. El contrato de aprendizaje debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la Entidad;
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz;
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato,
4. Obligación de la Entidad y del aprendiz y derechos de éste y aquel;
5. Monto del apoyo de sostenimiento mensual del aprendiz;
6. Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudio;
7. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTÍCULO 8. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del C.S.T en lo pertinente.

ARTÍCULO 9. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la Entidad un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al cincuenta por ciento 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, salvo en los eventos en que el Ministerio de Trabajo o la autoridad quien haga sus veces, determine que el apoyo al

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

sostenimiento corresponderá a un cien por ciento (100%), teniendo en cuenta el índice de desempleo certificado por el DANE del año inmediatamente anterior, en los términos del Artículo 30 de la Ley 789 de 2002.

ARTÍCULO 10. Además de las obligaciones que establece la normatividad aplicable al contrato de aprendizaje, el aprendiz tiene las siguientes obligaciones.

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 la Entidad, y
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

ARTÍCULO 11. Además de las obligaciones establecidas en la normatividad aplicable al contrato de aprendizaje, la Entidad tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica completa del arte y oficio, materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz la cuota de sostenimiento pactada, tanto en los periodos de trabajo como en los de enseñanza.

ARTÍCULO 12. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, la Entidad se ceñirá a lo prescrito por el Artículo 30 de la Ley 789 de 2002, conforme al cual *“la determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada Entidad obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la Entidad, en razón de un aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte (20). Las Entidades que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz”,* en concordancia con lo establecido en el Decreto 1334 de 2018.

ARTÍCULO 13. El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (2) años tanto en la etapa lectiva como en la etapa práctica.

ARTÍCULO 14. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie su formación profesional metódica. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la Entidad deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

CAPÍTULO IV PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 15. Una vez admitido el aspirante, la RED COLOMBIANA DE POSGRADOS podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Entidad, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

ARTÍCULO 16. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T).

ARTÍCULO 17. 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 (2) 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 (Ley 50 de 1.990 art. 7°).

ARTÍCULO 18. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización alguna, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este 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.).

CAPÍTULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 19. Son considerados como trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Entidad. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (art. 6 C.S.T) y a todas las prestaciones de Ley.

CAPÍTULO VI HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 20. La jornada de cada trabajador no podrá exceder la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo, es decir ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) horas a la semana, que podrán ser distribuidas de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando al menos un día de descanso y se ejecutará como lo determine la Entidad, quien podrá cambiar o ajustar los horarios cuando lo estime conveniente (Artículo 2 de la Ley 2101 de 2021). Esta jornada se ajustará según la disminución progresiva establecida en la legislación,

Toda jornada diaria o semanal superior a la ordinaria, supondrá trabajo suplementario o de horas extras, el cual debe ser previamente aprobado por el empleador.

PARÁGRAFO 1. La referencia de las cuarenta y ocho (48) horas semanales de que trata el artículo 20 del presente Reglamento y sus parágrafos se modificarán automáticamente

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

de acuerdo con la reducción gradual de la jornada máxima legal consagrada en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021.

PARÁGRAFO 2. Cuando se requiera laborar el día domingo o días festivos, se efectuará el pago del recargo que corresponda y el reconocimiento de un día de descanso compensatorio cuando a ello haya lugar de conformidad con la legislación vigente. Lo anterior, previa solicitud y aprobación expresa del trabajo dominical, festivo, suplementario y/o nocturno por parte de la Entidad.

PARÁGRAFO 3. Cuando la Entidad tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada se dediquen por cuenta del empleador a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 de la Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 4. Sin perjuicio de lo anterior, la jornada de trabajo estará sujeta a lo estipulado en el respectivo contrato individual de trabajo, considerando los máximos legales señalados en la legislación laboral vigente.

PARÁGRAFO 5. La Entidad de acuerdo con las circunstancias, queda facultada en todo tiempo para organizar a sus trabajadores en turnos de trabajo, modificar los actuales y/o cambiar los horarios de ingreso y de salida, cuando las conveniencias o necesidades de la operación así lo requieran, ajustando los horarios a la normatividad laboral vigente. En caso de que llegaran a trabajar horas extras con autorización de la Entidad, éstas serán remuneradas según corresponda legalmente.

PARÁGRAFO 6. Conforme al artículo 6 de la Ley 2101 de 2021, la disminución de la jornada laboral exonera al empleador de la obligación prevista en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 21. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo; y los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia (ej. guardia de seguridad) cuando residan en el lugar o sitio de trabajo. Todos los trabajadores excluidos de la jornada máxima legal deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir completamente con sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho constituya trabajo suplementario (artículo 162, C.S.T.).

ARTÍCULO 22. JORNADA ESPECIAL. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Entidad o secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana, caso en el que no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

ARTÍCULO 23. JORNADA LABORAL FLEXIBLE. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, de máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá o no coincidir con el domingo. En ésta, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria. (Literal (d) del Artículo 161 del C.S.T., modificado por el Artículo 2° de la Ley 2101 de 2021).

PARÁGRAFO 1. TRABAJO POR TURNOS. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, en más de cuarenta y ocho (48) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo de horas extras. Lo anterior, de conformidad con la modificación extensiva prevista en la Ley 2101 de 2021.

PARÁGRAFO 2. TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el presente artículo, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, sin embargo, en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana.

CAPÍTULO VII LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 24. Trabajo ordinario y nocturno.

- a) Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (9:00 p.m.)
- b) Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 25. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

ARTÍCULO 26. 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 1, Decreto 13 de 1.967).

PARÁGRAFO. La Entidad no reconocerá trabajo horas extras sino cuando expresamente

	SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023	CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02 VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

las exija, en los casos en que las autoriza la ley, o en los casos establecidos para tal efecto en este reglamento. Cuando se requiera aumentar la jornada por fuerza mayor, por la amenaza u ocurrencia un accidente, o riesgo de pérdida de materias primas, o cuando para la Entidad sean indispensables trabajos de urgencia que deba efectuar la misma. En tales casos, el trabajo suplementario se remunerará con los recargos que señala la ley.

ARTÍCULO 27. Tasas y liquidación de recargos.

1. 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 prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 28. La RED COLOMBIANA DE POSGRADOS 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 el artículo 26 de este Reglamento.

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

PARÁGRAFO 2: DESCANSO EN DIA SABADO: Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**CAPÍTULO VIII
DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

ARTÍCULO 29. Serán días de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

2. Los días 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladarán al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Artículo 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

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 1.990).

PARÁGRAFO 2. Trabajo dominical y festivo.

- a) El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
- b) Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
- c) Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo).

PARÁGRAFO 3. El trabajador podrá convenir con la RED COLOMBIANA DE POSGRADOS su día de descanso obligatorio sea sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

PARÁGRAFO 4. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos (2) domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres (3) o más domingos durante el mes calendario.

PARÁGRAFO 5. El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del C.S.T. En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 789 de 2002 trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

PARÁGRAFO 6. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

ARTÍCULO 30. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 29 de este Reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990). (Turnos de trabajo sucesivo de domingo a domingo)

ARTÍCULO 31. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Entidad suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

CAPÍTULO IX VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 32. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 33. La época de las vacaciones debe ser señalada por la Entidad a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTÍCULO 34. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 35. Empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (Artículo 20 Ley 1429 de 2010).

ARTÍCULO 36. La RCP puede determinar, para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones simultáneas, y si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada año de servicio; al trabajador que se retire antes, no se le exigirá que reintegre el valor recibido por dicho concepto.

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

ARTÍCULO 37. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o manejo de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (artículo 190, C.S.T.).

ARTÍCULO 38. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 39. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5) o número de días compensados en dinero (Artículo 20 de la Ley 1429 de 2010).

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Artículo 3, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

CAPÍTULO X PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 40. La RED COLOMBIANA DE POSGRADOS 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 de urgencias correspondiente; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros siempre que avisen con la debida oportunidad a la Entidad y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. La autorización de permisos que requiera el trabajador, lo tramitará ante su jefe inmediato, con la debida anticipación.
2. En caso de grave calamidad doméstica, entendida en los términos dispuestos por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-930 de 2009, el trabajador comunicará la novedad a su superior inmediato el mismo día en que se presente, o en su defecto, a más tardar dentro del día hábil posterior a la ocurrencia del hecho por cualquier medio, debiendo diligenciar el formato en el cual se deje

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

constancia de tal manifestación y de las circunstancias de tiempo, modo y lugar descritas por el trabajador. Conocido el hecho, y atendiendo las particularidades de este y su gravedad, así como el tiempo que prudencialmente requiere el trabajador para superar la situación sobreviniente, la Entidad le concederá una licencia remunerada que oscilará entre uno (1) y cinco (5) días hábiles.

3. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores, siempre y cuando ese número de trabajadores no perjudique el funcionamiento de la Entidad.
4. 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. La Entidad se reserva la posibilidad de autorizar o no los permisos para consultas médicas, así como las horas en que los trabajadores pueden ir a estas consultas teniendo en cuenta en todo caso la situación particular de salud de cada trabajador.
5. En 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 a su jornada ordinaria, a opción de la Entidad (numeral sexto, artículo 57, C.S.T).
6. En el caso del sufragio, el trabajador que haya ejercido su derecho al voto tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado (artículo 3, Ley 403 de 1997).
7. En caso de que el trabajador sea llamado y actúe como jurado de votación en elecciones oficiales, éste tendrá derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación (artículo 105, Código Electoral).
8. Se concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto de que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia, de acuerdo con la Ley 1280 de 2009. En el evento en que la compañía en virtud de pacto, convención colectiva o por mera liberalidad, reconozca algún beneficio extralegal por las mismas circunstancias señaladas en este Artículo, se aplicará la norma que más favorezca al trabajador, pero en ningún caso habrá lugar a un doble beneficio.

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

9. Cuando el trabajador sea citado como parte por una autoridad judicial, la Entidad dará el permiso por el tiempo que es requerido por dicha autoridad, debiendo el trabajador acompañar el certificado de la citación en el que conste la hora de iniciación y finalización de la audiencia o diligencia judicial.

PARÁGRAFO. Para efectos del presente reglamento, se entiende por calamidad doméstica los siguientes hechos:

- a) Atención por urgencias médicas y hospitalización del cónyuge o del compañero permanente; hijos y padres del trabajador en el caso que estos últimos convivan bajo el mismo techo con el trabajador, o sean viudos.
- b) Los desastres naturales y/o hechos catastróficos, fortuitos o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar, entendiéndose por tal el compuesto por cónyuge o compañero permanente y familiares hasta el 2° de consanguinidad (padres; abuelos; hijos; nietos y hermanos) y primero civil (hijos adoptivos y padres adoptantes), que convivan bajo el mismo techo con el trabajador.

Cuando se trate de un accidente o una enfermedad común o profesional, sufrida por el trabajador que origine una incapacidad cubierta por las entidades de seguridad social, no se aplicará lo relativo a la calamidad doméstica.

ARTÍCULO 41. Licencia de Paternidad. Conforme la Ley 2114 de 2021, el padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. Esta licencia opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

La metodología de medición de la tasa de desempleo estructural será definida de manera conjunta por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República y el Departamento Nacional de Planeación. La tasa de desempleo estructural será publicada en el mes de diciembre de cada año y constituirá la base para definir si se amplía o no la licencia para el año siguiente.

PARÁGRAFO 1. Antes del tiempo estimado del parto, el trabajador deberá comunicarle a su jefe inmediato tal acontecimiento juntamente con las fechas tentativas de la licencia para los relevos y programaciones de trabajo que haya lugar. Por consiguiente, queda manifiestamente prohibido que el trabajador abandone su lugar de trabajo sin previo aviso, salvo el caso en el que se presente parto pretérmino, a lo cual debe soportar con los documentos pertinentes a las circunstancias. El trabajador que omite este conducto incurrirá en las sanciones que sean pertinentes.

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

PARÁGRAFO 2. Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, la Entidad procederá con las acciones disciplinarias de cara a la gravedad de la falta, pudiéndose generar la finalización del contrato de trabajo con justa causa.

ARTÍCULO 42. LICENCIA DE MATERNIDAD. Todas las trabajadoras en estado de embarazo tienen derecho a una licencia remunerada de dieciocho (18) semanas en la época del parto. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior a la fecha probable de parto será de obligatorio goce. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional de descanso previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas con antelación al parto y dieciséis (16) semanas de posparto.

Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

La licencia de maternidad se hará extensiva en los mismos términos señalados en la Ley y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento.

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuáles serán sumadas a las dieciocho semanas que se establecen en la ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más. Esta misma extensión se aplicará cuando la madre tenga un hijo con discapacidad.

Para los efectos de la licencia de maternidad, la trabajadora debe presentar a la Entidad un certificado médico en el cual debe constar lo siguiente:

- i. El estado de embarazo de la trabajadora.
- ii. La indicación del día probable del parto, y
- iii. La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse una semana antes del parto.

Así mismo, la licencia se otorgará en los términos y por el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 236 del C.S.T., modificado por el artículo 1º de la Ley 1822 de 2017.

ARTÍCULO 43. LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando:

- i. El tiempo de la licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

o dos (2) semanas de licencia previstas a la fecha probable de parto o por determinación de la madre.

- ii. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
- iii. En ningún caso se podrá fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los periodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.

Para efectos de hacer efectiva la licencia parental compartida, se requiere:

- i. Soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad, siendo el único válido el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
- ii. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán suscribir un documento explicando la distribución acordada debidamente presentada a la Entidad, en un término no menos de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
- iii. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
- iv. Los padres deben presentar a la Entidad un certificado médico, en el cual debe constar:
 - El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
 - La indicación del día probable de parto, o la fecha de nacimiento del menor.
 - La indicación del día desde el cual empezarán las licencias de cada uno.
 - La licencia parental compartida también se aplicará a los niños prematuros y adoptivos.
- v. No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el título VI contra la familia, capítulo primero "de la violencia intrafamiliar" y capítulo cuarto "de los delitos contra la asistencia alimentaria" de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

ARTÍCULO 44. LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL. La madre y/o padre pueden optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del periodo de lactancia.

Para hacer efectiva la licencia parental flexible de tiempo se deben cumplir con las siguientes condiciones:

- i. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
- ii. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable de parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y trabajador.
- iii. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, que cumplan con los requisitos previamente descritos.
- iv. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
- v. Debe existir mutuo acuerdo entre los trabajadores y la Entidad. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:
 - El estado de embarazo de la mujer, o constancia de nacimiento.
 - La indicación del día probable de parto, o indicación de fecha de parto.
 - La indicación del día desde el cual empezará la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con la Entidad a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. La Entidad dará respuesta a esta solicitud, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su presentación. Esta licencia también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.

ARTÍCULO 45. Licencia para el cuidado de menores que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave. De conformidad con el artículo 4 de la Ley 2174 de 2021, que adicionó el numeral 12 al artículo 57 del C.S.T, el Trabajador (padre, madre o quien detente la custodia y cuidado) de un menor de edad que padezca una enfermedad terminal (definida por el artículo 2º de la Ley 1733 de 2014) o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente;

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas, tendrá derecho a una licencia anual de hasta diez (10) días hábiles, siempre que se cumplan con las siguientes condiciones:

- i. El Trabajador tendrá que aportar una certificación o incapacidad médica expedida por el médico tratante del menor donde conste la necesidad del acompañamiento y el diagnóstico clínico.
- ii. Los diez (10) días hábiles de la licencia remunerada para el cuidado de los menores de edad se otorgarán de manera continua o discontinua, según acuerden el empleador y el Trabajador.
- iii. La madre y/o padre del menor y/o quien detente la custodia no podrá tomar la licencia de que trata este parágrafo de manera concomitante con otro cuidador del menor.
- iv. Los diagnósticos médicos de enfermedad o condición terminal quedarán sujetos al criterio del médico tratante de la respectiva institución prestadora del servicio de salud, Entidad Administradora de Planes de Beneficio de Salud, o quien haga sus veces, a la cual se encuentre afiliado el menor de edad. Cuando exista controversia sobre el diagnóstico de la enfermedad o condición terminal, se podrá requerir una segunda opinión o la opinión de un grupo de expertos, en concordancia con lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1733 de 2014. En todo caso, el Empleador solo aprobará la licencia una vez se entregue el respectivo certificado que se indicó anteriormente.

ARTÍCULO 46. En el caso de las licencias obligatorias que se conceden al trabajador para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, distintos de jurado electoral, clavero o escrutador; las licencias obligatorias para que los trabajadores del sector privado desempeñen comisiones sindicales inherentes a la organización; y las licencias obligatorias para que los trabajadores asistan al entierro de sus compañeros, el tiempo trabajador no podrá descontarse del salario del trabajador ni obligarse a compensar con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria.

ARTÍCULO 47. El trabajador está obligado a reportar los casos de licencias y ausencias justificadas, dando cumplimiento a los procedimientos establecidos, con fines de registro y aplicación de medidas para no entorpecer el normal desarrollo de actividades. En casos de fuerza mayor se podrá informar por cualquier medio a través de sus dependientes o familiares el mismo día de la ocurrencia del hecho y en todo caso la persona que avise debe dejar en soporte dicho aviso para que el trabajador posteriormente lo pueda entregar a la Entidad.

ARTÍCULO 48. Todos los permisos deberán ser solicitados siguiendo el orden jerárquico directamente con el superior inmediato funcional, acreditando con los certificados o soportes pertinentes a cada circunstancia. Los permisos aquí contemplados no son compatibles con aquellos que por el mismo concepto se estipulen en otros acuerdos convencionales aplicables a los funcionarios de esta Entidad, es decir, que no se aplicará doblemente los beneficios estipulados en el presente Reglamento.

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

CAPÍTULO XI

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

ARTÍCULO 49. Formas y libertad de estipulación:

1. La RED COLOMBIANA DE POSGRADOS 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, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Entidad 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.
4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
5. El trabajador que desee acogerse a las estipulaciones mencionadas 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 1.990).

ARTÍCULO 50. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por periodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 51. 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 de sus actividades hasta con un periodo igual a la frecuencia con la que se consignaba su nómina (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

PARÁGRAFO. El salario se pagará directamente a la cuenta del trabajador o, en caso de

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

fallecimiento, a sus herederos.

ARTÍCULO 52. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.).

CAPÍTULO XII

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

ARTÍCULO 53. La RED COLOMBIANA DE POSGRADOS implementará el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo señalado en el Decreto 1072 de 2015 y en las demás normas concordantes o aquellas que lo modifiquen o adicionen.

ARTÍCULO 54. Es obligación de la RED COLOMBIANA DE POSGRADOS velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

PAUSAS ACTIVAS

- La RED destinará un espacio diario de cinco (5) minutos, donde cada trabajador debe realizar una serie de ejercicios que buscan contribuir al bienestar individual.
- Este programa busca promover el autocuidado, evitar la monotonía, relajar la mente y los músculos. Es una oportunidad para cuidar su integridad y mejorar sus hábitos de trabajo.

Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones de las autoridades y del empleador o de sus representantes, relativas a la prevención de las enfermedades y al manejo de las máquinas y elementos de trabajo para evitar accidentes.

ARTÍCULO 55. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Entidad Promotora de Salud (E.P.S.) a través de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (I.P.S.), o por la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.), a través de la I.P.S., a la cual estén asignados.

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

ARTÍCULO 56. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante, jefe directo 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 sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 57. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos establecidos por la Entidad 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 y será enteramente responsable del deterioro de su salud y las posibles consecuencias que esta desatención tenga. Se considera falta grave la desatención a realizarse los exámenes o a seguir las instrucciones médicas.

PARÁGRAFO. El trabajador en caso de presentar ausencia a su sitio de labores por enfermedad general o profesional deberá informar a la Entidad, cuando le sea concedida una incapacidad, de forma inmediata o más tardar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a que le sea otorgada. Así mismo, el trabajador deberá presentar el certificado de incapacidad expedido por la respectiva I.P.S. dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a que le sea otorgado. De no presentar el soporte correspondiente, la Entidad adelantará las acciones disciplinarias procedentes conforme lo previsto en la ley y en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 58. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la Entidad para la prevención de las enfermedades y de los riesgos en el trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la RED COLOMBIANA DE POSGRADOS, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa (artículo 91 Decreto 1295 de 1994). Modificado por el Artículo 115, Decreto Ley 2150 de 1995 , Adicionado por el Artículo 13, Ley 1562 de 2012 y Modificado por el Artículo 13, Ley 1562 de 2012.

ARTÍCULO 59. En caso de accidente de trabajo, el Jefe, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente.

PARÁGRAFO. Es deber de todos los funcionarios de la Entidad, dar aviso oportuno de los accidentes de trabajo, observando que estrictamente la RED COLOMBIANA DE POSGRADOS dispone de dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del mismo para comunicarlo a la A.R.L.

ARTÍCULO 60. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su jefe inmediato, o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, a su vez informará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cesará la incapacidad.

PARÁGRAFO. Cuando el trabajador accidentado no esté en condiciones de reportar el accidente, sus compañeros y el jefe inmediato están en la obligación de hacerlo.

ARTÍCULO 61. La RED COLOMBIANA DE POSGRADOS y A.R.L., deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una Entidad o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la A.R.L. y a la E.P.S., en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 62. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la RED COLOMBIANA DE POSGRADOS como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, 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 sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015 del Artículo 2.2.4.6.1. al Artículo 2.2.4.6.42 el Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO XIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 63. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Cumplir con su horario de trabajo.

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

4. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
5. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Entidad.
6. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
7. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
8. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Entidad en general.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
10. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores.
11. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes (si aplica).
12. Ser verídico y honesto en el ejercicio de sus funciones.
13. No incurrir en ninguna de las conductas reguladas por la Ley 1010 de 2006 como constitutivas de acoso laboral y en caso de ser sujeto pasivo de las mismas, dar aviso oportuno.
14. Conocer, cumplir y permanecer actualizado sobre las disposiciones internas que emita la Entidad en relación con el cargo que ejecuta el trabajador.
15. Abstenerse de revelar y comunicar a terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada o confidencial de la Entidad, sus compañeros, superiores o subalternos, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante autoridades competentes.
16. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Entidad.
17. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el medico asignado por la Entidad, de la E.P.S, A.R.L o por las autoridades del ramo y observar con

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

18. Registrar en las oficinas de la RED, su domicilio, dirección y datos de contacto, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. En consecuencia, en caso de cualquier comunicación que se dirija o deba dirigirse al trabajador se entenderá válidamente notificada y enviada a este si se dirige a la dirección indicada y utilizando los datos de contacto que el trabajador tenga registrados en la Entidad.
19. Revisar y cumplir con todas las políticas de la Entidad, incluyendo, pero sin limitarse a, el código de buena conducta, la regulación local relacionada con prácticas anticorrupción y antisoborno, y cualquier otra política aplicable en la Compañía.
20. Cumplir con el horario de trabajo en caso de trabajo en la modalidad presencial, trabajo desde casa, teletrabajo, o remota, y reportar oportunamente el tiempo laborado. El Trabajador debe trabajar en la jornada que le sea asignada de manera tal que pueda cumplir a cabalidad con las obligaciones que le son asignadas por parte del Empleador.
21. Cumplir rigurosamente los estándares de seguridad y de bioseguridad y observar el uso obligatorio de los elementos de protección personal.
22. Brindar a los clientes excelente atención, respeto, cortesía y amabilidad.
23. Observar con absoluta rigurosidad el aseo e higiene personal, así como mantener el orden, higiene y limpieza de su área de trabajo y en general, de las instalaciones de la Entidad.
24. Orientar, entrenar y enseñar al personal bajo su dependencia, para el mejor desempeño de sus funciones.
25. Informar debidamente ante las autoridades de la Entidad, de acuerdo con el orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de la Entidad o las normas legales.
26. No estar bajo la influencia del alcohol, drogas no prescritas y/o ilegales o que generan los efectos de tal sustancia o cualquier otra sustancia que puedan afectar su salud física o mental mientras está en el trabajo, realizando tareas laborales o actuando en el desarrollo de sus funciones. Recuerde que al reportarse al trabajo usted está confirmando que está apto para el trabajo y no bajo la influencia de drogas y/o alcohol.
27. No traer bebidas alcohólicas y/o droga ilegal al lugar de trabajo y/o locales de la Entidad (para estos propósitos, el lugar de trabajo incluye todas las instalaciones

	SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023	CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02 VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

de la Entidad, sus áreas de estacionamiento y cualesquiera instalaciones de almacenamiento).

28. No participar en alguna venta, comercio, entrega, transferencia o fabricación de drogas ilegales (dentro o fuera del trabajo).
29. No discutir los precios ni celebrar algún acuerdo formal o informal con algún competidor con respecto a los precios, descuentos, términos comerciales o los segmentos de mercado y canales en los que compite la Entidad cuando el propósito o resultado de tal discusión o acuerdo sea inconsistente con las leyes antimonopolio aplicables.
30. No adelantar actos de soborno, ya sea en tratos con gobiernos o el sector privado. El Estatuto Anticorrupción de Colombia, y leyes similares en otros países, prohíben ofrecer o dar cualquier cosa de valor, directa o indirectamente, a funcionarios gubernamentales con el fin de obtener o retener negocios. Los empleados no pueden hacer pagos ilegales a los propios funcionarios del gobierno o a través de un tercero. Los empleados que están llevando a cabo negocios con los funcionarios gubernamentales de cualquier país deben comunicarse con el departamento Legal para obtener orientación sobre la ley que rige los pagos y regalos a los funcionarios gubernamentales.
31. Dedicar su jornada diaria a las labores para las cuales fue contratado y exclusivas de la Entidad. No otorgar dadas y/o sobornar a algún individuo por ninguna razón, ya sea en procesos o negocios con el sector público o el sector privado. No ofrecer o dar cualquier cosa de valor, directa o indirectamente, a funcionarios gubernamentales con el fin de obtener o retener negocios. Los trabajadores no pueden hacer pagos a los funcionarios del gobierno directamente o a través de un tercero.
32. Acatar las demás prescripciones, prohibiciones y obligaciones que se encuentren contempladas en la ley, en el contrato de trabajo y en el presente reglamento de trabajo.

CAPÍTULO XIV ORDEN JERARQUICO

ARTÍCULO 64. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Entidad es el siguiente:

1. Asamblea General
2. Comité Ejecutivo
3. Presidencia

Parágrafo Único. De los cargos mencionados, tiene facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Entidad [la presidencia del Comité Ejecutivo]; y para

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

resolver eventuales recursos presentados contra las decisiones disciplinarias [el Comité Ejecutivo].

CAPÍTULO XV LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 65. 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. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas 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 66. Los menores de edad no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen una exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. 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.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. 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.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.

 Red Colombiana de Posgrados	SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023	CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02 VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, incluido el 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.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. 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.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos de las autoridades laborales y/o de salud.

PARÁGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), 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 Salud y de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje ("SENA), 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. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117 Ley 1098 de noviembre 8 de 2006; Código de la Infancia y la adolescencia; Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores 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 en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (Ley 1098 de 2006).

ARTÍCULO 67. Todas las trabajadoras en estado de embarazo tienen derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época del parto que puede empezar entre una (1) o dos (2) semanas antes del parto (a discreción del trabajador). La licencia de maternidad será remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. Si el salario no es fijo, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios o en todo el tiempo si fuere menor. En caso de que el embarazo sea múltiple o se trate de un hijo con discapacidad la trabajadora tiene derecho a una licencia de maternidad de veinte semanas (20).

El padre del recién nacido tendrá derecho a dos (2) semanas calendario de licencia remunerada de paternidad. La licencia de paternidad estará a cargo de la E.P.S. y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación. (Ley 2114 de 2021)

Para poder disfrutar de las licencias anteriores, la trabajadora y/o su esposo y/o su compañero permanente y/o padre del recién nacido deberán cumplir los requisitos establecidos legalmente.

Los trabajadores podrán solicitar la licencia parental compartida o la licencia parental flexible de tiempo parcial, siempre y cuando se cumplan con los requisitos legales establecidos en la Ley 2114 de 2021.

ARTÍCULO 68. Autorización de trabajo para los adolescentes. Corresponde al inspector de trabajo expedir por escrito la autorización para que un adolescente pueda trabajar, a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia. A falta del inspector del trabajo la autorización será expedida por el comisario de familia y en defecto de este por el alcalde municipal.

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

La autorización estará sujeta a las siguientes reglas:

- 1) Deberá tramitarse conjuntamente entre la Entidad y el adolescente.
- 2) La solicitud contendrá los datos generales de identificación del adolescente y del empleador los términos del contrato de trabajo, la actividad que va a realizar, la jornada laboral y el salario.
- 3) El funcionario que concedió el permiso deberá efectuar una visita para determinar las condiciones de trabajo y la seguridad para la salud del trabajador.
- 4) Para obtener la autorización se requiere la presentación del certificado de escolaridad del adolescente y si éste no ha terminado su formación básica, el empleador procederá a inscribirlo y, en todo caso, a facilitarle el tiempo necesario para continuar el proceso educativo o de formación, teniendo en cuenta su orientación vocacional.
- 5) El empleador debe obtener un certificado de estado de salud del adolescente trabajador.
- 6) La autorización de trabajo o empleo para adolescentes indígenas será conferida por las autoridades tradicionales de la respectiva comunidad teniendo en cuenta sus usos y costumbres. En su defecto, la autorización será otorgada por el inspector del trabajo o por la primera autoridad del lugar.
- 7) El empleador debe dar aviso inmediato a la autoridad que confirió la autorización, cuando se inicie y cuando termine la relación laboral.

PARÁGRAFO. La autorización para trabajar podrá ser negada o revocada en caso de que no se den las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente.

ARTÍCULO 69. Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, la duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:

- 1) Los adolescentes mayores de quince (15) y menores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta horas (30) a la semana y hasta las 6:00 p.m.
- 2) Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las 8:00 p.m.

ARTÍCULO 70. Los adolescentes autorizados para trabajar tendrán derecho a un salario de acuerdo con la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente.

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

ARTÍCULO 71. Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del C.S.T., la jornada de las adolescentes mayores de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro (4) horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

ARTÍCULO 72. En ningún caso la seguridad social y las demás garantías otorgadas a los trabajadores mayores de diez y ocho (18) años, podrán ser disminuidas cuando se trate de trabajadores menores de edad.

ARTÍCULO 73. Todo empleador que tenga a su servicio menores de dieciocho (18) años tiene la obligación de afiliarlos al Sistema General de Seguridad Social en salud, pensiones, riesgos laborales y subsidio familiar, a partir de la fecha en que se establezca la ley y en todo caso previo al inicio del contrato de trabajo o la relación laboral.

ARTÍCULO 74. Efectuada la afiliación, el menor tendrá derecho a todas las prestaciones económicas y de salud que otorgue la E.P.S., de conformidad con lo contemplado en sus reglamentos.

ARTÍCULO 75. Las normas laborales sustantivas y de procedimientos que rigen las relaciones laborales para adultos, se aplicarán al trabajo del menor en cuanto no sean contrarias a las señaladas en el Código de Infancia y Adolescencia.

CAPÍTULO XVI OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA ENTIDAD Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 76. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y los materiales necesarios 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 garantice 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, a sus creencias y sentimientos.

 Red Colombiana de Posgrados	SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023	CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02 VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen médico ocupacional de egreso y darle certificación sobre el particular. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del C.S.T.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTÍCULO 77. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.
2. Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Entidad 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 la Entidad, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y los materiales sobrantes.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, procurando completa armonía en las relaciones personales y laborales con los mismos; así como dar cumplimiento a las órdenes e instrucciones expuestas por estos.
6. Comunicar oportunamente a la Entidad 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 las personas o las cosas de la Entidad.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Entidad o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
9. Registrar en las oficinas de la Entidad su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
10. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones que le han sido encomendadas.
11. Cumplir con la jornada de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados por la Entidad y de conformidad con la naturaleza de sus funciones.
12. Desempeñar con prontitud, eficiencia e imparcialidad las funciones de su cargo.
13. Observar en sus relaciones con las Instituciones vinculadas y sus delegados, proveedores y terceros, la cortesía y el respeto correspondiente.
14. Observar y cumplir, con diligencia y cuidado, las ordenes e instrucciones sobre el manejo de equipos electrónicos y elementos suministrados, a fin de evitar accidentes, daños y pérdidas de cualquier índole para la Entidad.
15. Mantener aseados y ordenados los puestos de trabajo, así como el lugar donde desempeñe transitoria o definitivamente sus funciones.
16. Reportar al jefe inmediato cualquier error, daño, deterioro, falla o accidente que ocurra con los equipos a su cargo.
17. Evitar desperdiciar los elementos de trabajo o cualquier material que se le

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

entregue para el correcto desempeño de sus funciones o producir trabajos defectuosos, salvo deterioro normal.

18. Utilizar durante las labores, el equipo de protección, dotación y los demás implementos de seguridad industrial proporcionados por la Entidad.
19. Usar los implementos y equipos de trabajo única y exclusivamente para labores de la Entidad. Si se le provee un equipo de comunicación móvil, deberá usarlo en asuntos laborales sin exceder el plan de consumo asignado. Así mismo, el trabajador que se encuentre prestando sus servicios en la modalidad de trabajo en casa, teletrabajo, o trabajo remoto, deberá destinar de forma correcta los auxilios otorgados por la Entidad para cubrir los gastos conectividad, redes, servicios públicos, etc., garantizando en todo momento la efectiva e ininterrumpida prestación del servicio.
20. Realizar las tareas que le sean confiadas y responder por el ejercicio de la autoridad que les haya sido otorgada y de la ejecución de las ordenes que puedan impartir, sin que en ningún caso queden exentos de la responsabilidad que les incumbe.
21. Ejecutar los trabajos con intensidad, cuidado y esmero propio del ejercicio de su cargo.
22. Guardar reserva y confidencialidad que requiere los asuntos relacionados con su trabajo en razón de su naturaleza o en virtud de instrucciones especiales, aún después de haber cesado en su cargo y sin perjuicio de denunciar cualquier hecho delictuoso.
23. Observar las medidas de seguridad que se determinen, absteniéndose de ejecutar actos que puedan poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, así como los bienes de la Entidad.
24. Hacer buen uso de servicios sanitarios y baños, manteniéndolos limpios y cooperando con su conservación.
25. Atender las instrucciones médicas, de higiene y de seguridad industrial que se le indiquen por cualquier medio.
26. Presentarse al trabajo en buen estado de aseo e higiene personal. La presente obligación se extiende para el trabajador que se encuentre prestando sus servicios en la modalidad de trabajo en casa, teletrabajo, o trabajo remoto.
27. Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, informaciones y datos que tengan relación con el trabajo desempeñado.
28. Ejecutar el contrato de trabajo de buena fe, con honestidad, honorabilidad y

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

poniendo al servicio de la Entidad toda su atención y capacidad normal de trabajo.

29. Aceptar su traslado a otro cargo dentro de la Entidad, siempre que no sufra una desmejora injustificada en sus condiciones laborales.
30. Autorizar, expresamente para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario, prestaciones sociales y demás derechos de carácter laboral de las sumas pagadas demás, ya sea por error o por cualquier otra razón lo mismo que los préstamos que por cualquier otro motivo se hayan hecho, teniendo en cuenta el artículo 149 del C.S.T.
31. Atender las actividades de capacitación y perfeccionamiento y efectuar las prácticas y los trabajos que le impongan. Asistir de manera activa a las charlas y actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
32. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos de capacitación y entrenamiento organizados por la Entidad dentro de la jornada laboral y fuera de esta, previo acuerdo entre la Entidad y el trabajador.
33. Firmar la copia de las comunicaciones que le suministre la Entidad, en señal de recibo.
34. Dar aviso oportuno al jefe inmediato de cualquier ausencia a su lugar de trabajo. Así mismo, el trabajador deberá acogerse al procedimiento establecido por la Entidad para ausentarse del lugar de trabajo, o faltar a su jornada laboral, so pena de ser considerado como una ausencia injustificada.
35. Permitir la práctica y asistir, a los controles que implemente la Entidad, tendientes a detectar el uso de sustancias psicoactivas y/o alcohólicas.
36. Guardar de forma diligente y minuciosa la documentación e información de la Entidad.
37. Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido para ello y debidamente preparado, así como a las actividades convocadas por la Entidad, cumpliendo con las condiciones, requisitos, orientaciones, programas y especificaciones determinados por el empleador o sus representantes, con toda la ética, dedicación, minuciosidad y detalle, de manera tal, que cada labor resulte de altísima calidad, eficacia y provecho para el empleador y los beneficiarios del servicio.
38. Someterse a todas las medidas de control que establezca la Entidad a fin de obtener la puntual asistencia general, incluyendo entrada y salida de las instalaciones y movimientos de personal dentro de las mismas, el de las tareas de trabajo, la entrega y recibo de materiales o utilización en forma determinada;

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

la guarda, conducción, traslado o disposición de documentos, valores o cualesquiera bienes de la Entidad.

39. Colaborar efectivamente para el mantenimiento del orden disciplinario general de la Entidad.
40. Observar estrictamente las disposiciones de la Entidad en relación con la solicitud, comprobación y actualización de las licencias y permisos, obligándose a reasumir sus funciones al vencimiento de las licencias, permisos y vacaciones.
41. Laborar tiempo suplementario cuando así lo requiera y solicite el empleador, según sus necesidades.
42. Evitar que terceras personas utilicen o accedan a los elementos, herramientas, materias primas, productos, equipos de trabajo y demás recursos que la Entidad haya puesto a su disposición para el cumplimiento de la labor encomendada, o que sean o estén al servicio de la Entidad; así como evitar la transferencia, comercialización, distribución, compra, cambio o daño de estos sin autorización previa del empleador y sin el cumplimiento de los requisitos legales.
43. Atender y mantenerse actualizado sobre toda la información relacionada con el servicio, suministrada por la Entidad a través de: carteleras, circulares administrativas, memorandos, sistemas de comunicación electrónicos, sistemas de comunicación audiovisuales, boletines, manuales y demás medios de comunicación.
44. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos, útiles y materias primas sobrantes que le haya facilitado la Entidad; así como el carné de identificación de la Entidad y demás documentos, folletos, manuales o publicaciones que se posean en virtud de las labores realizadas.
45. Registrar por medio de los representantes de la Entidad y según el orden jerárquico establecido, los cambios de estado civil, nombres y edades de cónyuge o compañero (a) permanente e hijos, así como los cambios de domicilio, dirección y números telefónicos personales, y toda la información que la Entidad requiera mantener actualizada, cada vez que se presente algún cambio en la misma.
46. Abstenerse de realizar labores que afecten la salud o causen desgastes en el organismo del trabajador, de tal forma que impidan prestar adecuadamente el servicio contratado.
47. Resarcir a la Entidad por cualquier perjuicio que a esta pueda causarse, como consecuencia de la conducta negligente, imprudente o intencional del trabajador, o por el incumplimiento de las obligaciones laborales, o por la ejecución de una prohibición laboral.

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

48. Presentar la constancia de asistencia al servicio médico de la E.P.S. o A.R.L. correspondiente, expedida por el médico autorizado, en la que se indique la hora de inicio y la hora de terminación de la consulta. En caso de no poder presentarse personalmente, deberá enviarlo a la persona que designe la Entidad para el efecto.
49. Cumplir con las normas de tránsito a su cabalidad sin que medie excusa, motivo o condición alguna para el no acatamiento de estas.
50. No aprovecharse indebidamente de la relación comercial con los clientes, proveedores, o usuarios de la Entidad, a fin de obtener de estos préstamos, dádivas u otro tipo de beneficios que se otorguen en consideración a su condición de trabajador de la Entidad, o que se dé trato preferencial o especial a los clientes, o a los asuntos cuyo trámite o decisión le corresponda.
51. Someterse a las requisas y registros indicados por la Entidad.
52. No solicitar al empleador, a los clientes de la Entidad, a sus contratistas, proveedores, o cualquier persona que conozca con ocasión a sus funciones, algún tipo de transacción de dinero, tales como, cambio de cheques, préstamos personales, auxilios de cualquier índole, custodia de valores u otros.
53. Abstenerse de reportar como realizadas tareas o visitas no efectuadas.
54. El trabajador sujeto a una jornada por turno no podrá abandonar su lugar de trabajo hasta que su reemplazo llegue y deberá notificar al supervisor cualquier demora de manera inmediata, para que éste autorice el pago de las horas extras que se generen.
55. Utilizar los equipos de cómputo, de propiedad o de uso de la Entidad con la observancia de las normas de seguridad y políticas internas vigentes en sistemas de tecnologías y seguridad de la información, en especial, no dar a conocer la clave secreta de acceso ni manipular o alterar en cualquier forma la información que repose en los sistemas y/o la base de datos de la Entidad. Tampoco destinar los equipos de cómputo de la Entidad para uso personal.
56. Cambiar periódicamente las claves de acceso personal a los aplicativos de sistemas de acuerdo con las políticas establecidas para el efecto y no revelarlas a terceros por ninguna circunstancia, guardando siempre su confidencialidad.
57. Abstenerse de transportar personas u objetos que no pertenecen a la Entidad o son desconocidos por esta en vehículos provistos o rentados por la Entidad sin obtener previa autorización.
58. Abstenerse de portar armas durante el trabajo.

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

59. Respetar los derechos de autor que correspondan a la Entidad en virtud del desarrollo de sus funciones.
60. Hacer buen uso de los dineros o anticipos de caja que son entregados por la Entidad al trabajador, manejarlos con total responsabilidad y presentar los soportes e informes de gastos. No usar, retener, sustraer, apoderarse o aprovecharse en forma indebida de dineros, valores o bienes que por razón o con ocasión de sus funciones le hayan confiado.
61. Dar cumplimiento a todas las medidas y recomendaciones que formule la Entidad, para prevenir y/o corregir situaciones de acoso laboral y/o acoso sexual.
62. Mantener una actitud leal con la Entidad evitando los comentarios o las críticas a la misma con sus compañeros de trabajo o con personas ajenas a la Entidad. Cualquier sugerencia para una mejor marcha de la Entidad, para una mejor realización del trabajo o para unas mejores relaciones humanas debe comunicarla directamente a su superior.
63. Abstenerse de vincularse, participar o asistir, como propietario, accionista, socio, director, funcionario, beneficiario, trabajador, agente, contratista o consultor, o en cualquier otra calidad, con cualquier organización de negocios, persona natural o jurídica cuyas actividades o productos estén directa o indirectamente en competencia con las actividades o productos de la Entidad.
64. Abstenerse de revelar a terceros o de utilizar en su propio beneficio, durante su relación laboral y aún después de su terminación, cualquier información secreta, confidencial o de propiedad del Empleador en posesión de o utilizada por el Empleador, sus afiliadas, clientes, socios, inversionistas y terceros que tengan negocios con el Empleador que en todo caso sean conocidos por el trabajador durante su relación laboral (en conjunto la "Información Confidencial"). Dicha información no será borrada, descartada o destruida sin que haya instrucciones específicas de la Entidad en tal sentido. De manera ilustrativa, la Información Confidencial incluye, sin limitarse: información corporativa de la Entidad y sociedades relacionadas, informes financieros, planes y estrategias de mercado, bases de datos, listas de proveedores, clientes, e instituciones educativas, secretos industriales, procedimientos, planes de mercadeo, datos, proyecciones, estados financieros, licencias, precios, costos, patentes e inventos, *know-how*, (entendido como conocimiento no patentado), datos personales, y *software* desarrollado o licenciado por el Empleador así como las listas de trabajadores, clientes, instituciones educativas, profesores, estudiantes y proveedores.
65. Abstenerse de incurrir en cualquier tipo de conducta relacionada con acoso laboral, acoso sexual, discriminación, etc. entre compañeros, superiores, y/o cualquier miembro de la Entidad o de la comunidad.
66. Cumplir con las metas que periódicamente la Entidad le señale.

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

67. Los trabajadores que desarrollen sus funciones en la modalidad de teletrabajo, trabajo desde casa, o trabajo remoto, deberán acogerse a las obligaciones especiales contempladas en su contrato de trabajo, en el presente Reglamento, y aquellas consagradas en la Ley 1221 de 2008, la Ley 2088 de 2021, la Ley 2121 de 2021, y sus correspondientes decretos reglamentarios.

68. Los demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales de este reglamento, o de las asignadas por el empleador al trabajador en los Estatutos de la Entidad.

69. Dar cumplimiento a las actividades contenidas en las políticas, protocolos, o parámetros que adopte la Entidad.

ARTÍCULO 78. Se prohíbe a la Entidad:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) El Banco Popular de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
 - d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la Entidad puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Entidad.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

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, así como utilizar las carteleras de la Entidad para la promoción de tales actividades, a menos que se trate de actividades con fines caritativos o de responsabilidad social.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del C.S.T. signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras Entidades a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Entidad.
10. 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.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).
12. Reducir o retener, de manera unilateral y sin expresa autorización legal, los salarios de sus trabajadores.

ARTÍCULO 79. Se prohíbe a los trabajadores de la Entidad:

1. Sustraer de las oficinas o del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Entidad.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, o consumir o comercializar alcohol, narcóticos, estimulantes, estupefacientes, alucinantes, psicotrópicos o drogas enervantes en el sitio de trabajo y/o en el horario de trabajo y/o en ejecución del cargo.
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.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Entidad, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

5. 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.
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 Entidad en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
9. Negociar, prestar, entregar y/o regalar la dotación y/o los elementos de protección personal entregados por la Entidad.
10. Abandonar o suspender sus labores sin autorización previa.
11. Descuidar el desarrollo de sus responsabilidades e incumplir ordenes e instrucciones de los superiores.
12. Retardar o negar injustificadamente el despacho de los asuntos o la prestación del servicio a que estén obligados.
13. Fomentar, intervenir o practicar en conversaciones, tertulias, corrillos, discusiones, altercados o peleas durante el horario de trabajo.
14. Aprovechase de las circunstancias para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo y ocultar el hecho.
15. Originar riñas, discordias o discusiones con otro trabajador de la Entidad, o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.
16. Fijar avisos o papeles de cualquier clase en las paredes o sitios no autorizados por la Entidad, o escribir en los muros internos o externos de la misma.
17. Desarrollar actividades diferentes a sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso del jefe inmediato.
18. Crear, alterar o circular documentos de creación y uso exclusivo de la Entidad en su beneficio personal o de terceros.
19. Proporcionar o suministrar a terceros sin autorización de la Entidad, información confidencial de la Entidad, datos relacionados con la organización, producción, o con cualquiera de los documentos que hayan sido de su conocimiento o a los que haya tenido acceso en razón a sus labores.

 Red Colombiana de Posgrados	SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023	CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02 VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

20. Utilizar los computadores, la impresora y cualquier otro implemento de propiedad de la entidad con fines personales, sin previa autorización del jefe inmediato.
21. Usar los elementos de trabajo en labores que no sean propias, desperdiciarlos o permitir que se destinen a fines diferentes de su objeto.
22. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad e integridad personal, la de sus compañeros de trabajo, superiores, terceras personas o realizar actos que amanecen o perjudiquen los elementos de trabajo o instalaciones.
23. Confiar en otro trabajador, sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución de trabajos.
24. Solicitar a terceros o recibir, directa o por interpuesta persona, regalos, atenciones, prebendas, gratificaciones, dádivas, o recompensa como retribución por actos inherentes a su cargo.
25. Solicitar o aceptar comisiones en dinero o en especie por concepto de adquisición de bienes y servicios para la Entidad.
26. Facilitar o permitir a terceros la utilización de los bienes muebles o inmuebles de la Entidad.
27. Prestar a título particular, servicio de asesoría o asistencia en trabajo relacionados con las funciones propias de su empleo.
28. Usar para fines distintos o contrarios a la forma indicada, ropa o implementos de trabajo.
29. Presentar, para la admisión en la Entidad o para cualquier efecto documentos falsos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
30. Desacreditar o difamar en cualquier forma o por cualquier medio, las personas, servicios o nombre de la Entidad, o incitar a que no reciban sus servicios.
31. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer, archivos de la Entidad o de terceros, que le hayan sido revelados en el desarrollo de sus labores por considerarse confidenciales, sin autorización expresa y escrita de la misma.
32. Retirar información digital o virtual de la Entidad, sin autorización escrita del jefe inmediato.
33. Introducir en los computadores de la Entidad, medios magnéticos o información ajena a la Entidad, que puedan afectar de cualquier manera los informes o

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

equipos.

34. Infringir las normas de las normas de propiedad intelectual y derechos de autor.
35. Instalar software en los computadores de la Entidad, así este cuente con la licencia otorgada por la misma en los términos de la ley, sin la autorización del departamento y/o encargado de tecnología en la Entidad.
36. Realizar, participar o distribuir propaganda política o comercial, así como la elaboración o fijación de avisos, carteles, pancartas o similares y la realización de encuestas, dentro de las instalaciones de la Entidad o el lugar de trabajo; así como remover o dañar la información o material de los carteles o semejantes de la Entidad sin la autorización de esta o de sus representantes. Con excepción de la propaganda relacionada con el ejercicio del derecho de asociación, para lo cual se deberá contar con autorización previa de la Entidad o sus representantes.
37. Hacer cambios en los horarios de trabajo o días de descanso, o trabajar horas extra, sin previa autorización de la Entidad o sus representantes.
38. Recibir, hacer, permitir o promover las llamadas personales a través de los sistemas telefónicos de la Entidad y las visitas personales en los horarios de trabajo en las instalaciones de la Entidad o en el lugar de trabajo.
39. Demorarse más del tiempo normal y necesario, así como no regresar al puesto de trabajo, una vez terminado cualquier acto o diligencia que la Entidad o sus representantes le hayan ordenado o para la cual le haya otorgado permiso.
40. Dejar de elaborar o no proporcionar los informes propios de su cargo o que se le soliciten.
41. El accionar descuidado, negligente o intencional que dañe el material, equipo, herramientas, materias primas, productos o semejantes suministrados por la Entidad; o que ocasione la mala calidad en el trabajo o en el servicio prestado a los clientes o usuarios; así como el accionar descuidado, negligente o intencional que ocasione o genere gastos o perjuicios para la Entidad.
42. Dormir, comer, jugar, conversar asiduamente o realizar actividades de entretenimiento durante la jornada laboral, que afecte el desempeño propio o de los compañeros de trabajo.
43. Cambiar métodos o procedimientos de trabajo sin autorización de la Entidad o sus representantes; o la aplicación de métodos o procedimientos incorrectos en el trabajo.
44. Aprovecharse o apropiarse en beneficio propio o ajeno de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuadas por el

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

trabajador con su intervención o conocidas debido a su cargo durante la vigencia del contrato.

45. Hacer mal uso de los servicios sanitarios, loceras o semejantes que la Entidad ponga a disposición de los trabajadores.
46. Quedarse circulando dentro de las instalaciones de la Entidad o del sitio de trabajo, una vez finalizadas las labores, sin previa autorización de la Entidad o de sus representantes.
47. Realizar o participar de reuniones en las dependencias de la Entidad o en los lugares de trabajo, sin autorización previa de la Entidad o sus representantes.
48. Expedir o falsificar certificados o constancias sin previa autorización de la Entidad o sus representantes.
49. No avisar oportunamente a la Entidad cuando por cualquier causa no pueda presentarse al lugar de trabajo.
50. Elaborar o participar en la elaboración de productos o servicios iguales, similares o conexos a aquellos prestados o suministrados por parte de la Entidad, para beneficio del propio trabajador o de terceros.
51. Utilizar la red de Internet dispuesta por la Entidad, tanto en lo relativo a la red, como al envío y recepción de mensajes, para fines diferentes a los propios del desempeño del cargo.
52. Incumplir con los reglamentos, políticas y en general normatividad interna de la compañía, entendiéndose el incumplimiento como una falta grave a las obligaciones laborales.
53. Solicitar permisos y ausentarse de sus labores de forma infundada o cuando las razones para solicitar los permisos no sean veraces.
54. Desacatar los programas complementarios del SG-SST establecidos por la Entidad o la A.R.L., así como cualquier otra política o manual que disponga el Empleador sobre el particular. Lo anterior incluye el desconocimiento de las medidas y/o protocolos de bioseguridad para prevenir el contagio por COVID-19 o cualquier otra enfermedad.
55. Acosar o agredir física o verbalmente a sus colegas, de cualquier manera, incluyendo cualquier conducta relacionada con acoso sexual, o incitar a la agresión, en cualquier instalación de la Entidad o en cualquier lugar donde se esté desarrollando funciones propias de la labor.

 Red Colombiana de Posgrados	SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023	CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02 VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

56. Asistir en conocimiento de su estado de salud, al trabajo con alguna enfermedad infectocontagiosa, lo que será considerado como falta grave.
57. Conducir o emplear vehículos de la Entidad o contratados por la Entidad sin la correspondiente autorización, sin portar licencia de conducir, así como hacer uso de estos para fines no autorizados.
58. Hacer uso indebido de los medios de comunicación, equipos informáticos y software provistos por la Entidad, descargar material no autorizado de Internet, introducir o instalar software o hardware sin la autorización expresa del área de sistemas y/o tecnología de la Entidad.
59. Encubrir cualquier falta o incumplimiento al presente Reglamento, normas y procedimientos de la Entidad, que sean de su conocimiento.
60. Confiar a otro trabajador sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo.
61. Mantener con personas extrañas a la Entidad intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho ilícito de la misma.
62. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio las personas, servicios o nombre de la Entidad o incitar a que no se compren, reciban u ocupen sus servicios.
63. Acceder a cuentas contables no autorizadas de acuerdo con las políticas establecidas por la Entidad o asumir cuentas contables por fuera de las labores asignadas en su cargo, y no asumir procedimientos contables sobre las cuentas que le han sido asignadas debido a las específicas funciones o actividades.
64. Utilizar sin la debida autorización claves de acceso diferentes a las propias para ingresar a los aplicativos de sistemas de la Entidad.
65. Realizar actos que lleguen a configurar competencia desleal frente a la Entidad.
66. Solicitar préstamos en dinero a sus compañeros de trabajo, subordinados, superiores, terceros relacionados, o a la Entidad.
67. Llegar al puesto de trabajo y/o conectarse después de la hora de iniciación del turno o jornada, sin causa justificada.
68. Portar medios de distracción durante el trabajo, tales como, pero sin limitarse a, radios, revistas, libros, juegos o periódicos.
69. Irrespetar o dar mal trato al personal de celadores, de aseo y otros servicios, sean estos o no trabajadores de la Entidad.

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

70. Atemorizar, coaccionar o intimidar a un compañero de trabajo, propietarios de instalaciones, clientes, vendedores, proveedor o cualquier otra persona relacionada con la Entidad.
71. Publicar en cualquier sitio web de la Entidad información que pudiera ser utilizada por personas no autorizadas.
72. Recolectar, almacenar, procesar y/o suministrar los datos personales, información confidencial, información sensible, y/o secreta de los clientes de la Entidad para beneficio propio y/o de terceros, desconociendo las reglas sobre Habeas Data.
73. Utilizar las notas crédito, vales, facturas, bonos o cualquier otro mecanismo a cambio de obtener en beneficio propio, salvo expresa autorización del Empleador.
74. Participar o efectuar directa o indirectamente la venta o adquisición de bienes, materiales o equipos de propiedad de la Entidad o para uso exclusivo de la operación sin autorización previa y escrita del empleador.
75. Participar directa o indirectamente en la celebración de contratos en los que sea parte la Entidad, ya sea como contratista directo o por intermedio de terceros, o recibir cualquier clase de lucro por intermedio suyo o de terceros proveniente de los mismos.
76. Participar o facilitar la preparación o ejecución de fraudes a través de los elementos de trabajo suministrados por el Empleador.
77. Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales que pueda afectar en forma nociva la reputación del Empleador.
78. Ejecutar cualquier acto de falsedad, manipulación y/o engaño, que produzca o pueda producir perjuicio a la Entidad o a terceros, o que sea usado para sostener información no veraz frente al Empleador, clientes, contratistas, proveedores u otros.

PARÁGRAFO. La violación por parte del trabajador de las prohibiciones especiales enunciadas, se consideran **falta grave**, y dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la Entidad.

CAPÍTULO XVII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 80. La Entidad 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).

	SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023	CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02 VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

ARTÍCULO 81. Constituyen faltas disciplinarias, el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagradas en el Código Sustantivo de Trabajo, en el contrato de trabajo, y en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidas en el presente reglamento.

ARTÍCULO 82. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Entidad, implica por primera vez, llamado de atención verbal; por la segunda vez, llamado de atención escrito y en más de dos ocasiones en los últimos quince (15) días multa de la décima parte del salario de un día.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la Entidad, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Entidad 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.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

La imposición de multas no impide que la Entidad 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.

PARÁGRAFO. Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la determinará la Entidad atendiendo los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad;
- b. La afectación del servicio;
- c. El nivel jerárquico del trabajador incumplido;
- d. La trascendencia/gravedad de la falta;
- e. El perjuicio ocasionado a la Entidad;
- f. La reiteración de la conducta;
- g. Los motivos determinantes de la conducta;
- h. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta;
- i. La explicación del trabajador frente a sus actos;

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

- j. Si es reiteración de la misma falta o una similar;
- k. La historia laboral del trabajador.

ARTÍCULO 83. Constituyen faltas graves, que pueden dar lugar a la terminación con justa causa del contrato de trabajo.

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
5. Violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias por tercera vez.
6. Realizar cualquier conducta de las tipificadas en el artículo 60 del C.S.T. como provisiones de los trabajadores incluidas en el presente Reglamento.
7. Incumplir cualquiera de las funciones, responsabilidades y rendición de cuentas establecidas en el manual de perfil del cargo el cual será entregado al momento de la suscripción del contrato de trabajo.
8. Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes de la Entidad aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin su previa autorización.
9. Autorizar o ejecutar, sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses de la Entidad.
10. Retener dinero o hacer efectivos cheques recibidos para la Entidad.
11. Valerse del *Good Will* de la Entidad o de las labores encomendadas por ésta, para emprender, respaldar o acreditar negocios particulares o actividades comerciales personales.
12. Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas, tareas no efectuadas.
13. Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales que pueda afectar en forma nociva la reputación de la Entidad.

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

14. El reiterado incumplimiento de la jornada de trabajo sin justa causa o sin permiso de la Entidad.
15. La desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo.
16. 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.
17. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado de la Entidad.
18. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, es decir, violaciones inherentes a este reglamento, al reglamento de higiene y seguridad industrial, al SG-SST, al contrato de trabajo y demás normas y/o políticas establecidas en la Entidad, así como, cualquier incumplimiento que genere un perjuicio de consideración a la Entidad.
19. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de estupefacientes, narcóticos, drogas, enervantes o sustancias sicotrópicas o permanecer en tales condiciones en las instalaciones o dependencias de la Entidad o en general durante la jornada laboral; consumir licor, estupefacientes, narcóticos, drogas enervantes o sustancias sicotrópicas en el trabajo o durante la jornada laboral; presentarse al trabajo con síntomas de haber ingerido licor, estupefacientes, narcóticos, drogas enervantes o sustancias sicotrópicas.
20. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o cualquier otra dependencia de trabajo.
21. Hacer uso inadecuado de redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail), aparatos y/o dispositivos electrónicos, memorias extraíbles, discos duros, telefónicos, celulares, reproductores de música, Internet, sin autorización de la Entidad, para conversaciones y fines personales, especialmente aquellos trabajadores que realicen procesos operativos, haciendo y recibiendo llamadas o uso de los mencionados dispositivos que puedan afectar la seguridad, integridad física del trabajador, de sus compañeros, de terceras personas o de los bienes de la Entidad.
22. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la Entidad.

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

23. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.

24. Toda falta, falla, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, desperdicios de estos, maltrato o uso inadecuado de equipos, útiles, herramientas, materias primas, discusiones, indisciplina, actos de mala fe.

25. La presentación a la Entidad de certificados, constancias laborales, médicas o de cualquier índole, comprobantes de gastos, de ingresos, tributarios, fiscales, y en general todo documento que constituya prueba y fundamento de actividades propias en desarrollo de funciones laborales, que sean alterados, falsificados total o parcialmente.

26. Las demás previstas en este reglamento, en el contrato individual de trabajo, los códigos, políticas, sistemas, pactos, convenciones colectivas, protocolos y demás documentos del empleador.

PARÁGRAFO. La terminación del contrato de trabajo con justa causa no es considerada una sanción disciplinaria, ya que es una decisión administrativa que se puede llegar a tomar frente a la verificación de una falta grave. Por ende, dicha decisión no admite recurso o revisión al no ser una sanción disciplinaria sino una facultad propia del empleador. Sin perjuicio de la potestad que le asiste a todo empleador de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa (artículo 62, C.S.T), la Entidad se reserva el derecho de aplicar el procedimiento consistente en escuchar al trabajador en diligencia de descargos en los eventos calificados como faltas graves y por ende justas causas de terminación del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 84. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Entidad de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).

ARTÍCULO 85. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el presente Reglamento.

CAPÍTULO XVIII

PROCEDIMIENTOS PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 86. Cualquier violación de las normas establecidas en el presente Reglamento, incluidas las conductas establecidas en los artículos 58 y 60 del C.S.T. serán sancionadas de acuerdo al siguiente orden de prevalencia así:

1. Amonestación verbal, cuando se considere que la falta es leve o debe ser sancionada en forma leve, consistente en una capacitación sobre la corrección de la conducta, con el fin de prevenir al trabajador acerca de su comportamiento y

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

sobre las repercusiones de la misma.

2. Amonestación escrita, con copia a la hoja de vida cuando la falta sea leve y se haya cometido por segunda vez, o en caso de falta grave cuando amerite una sanción consistente en el condicionamiento de la continuidad del trabajador en la Entidad.
3. Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses, con un lapso durante el cual el trabajador debe dejar de prestar sus funciones a la Entidad.

De todas las sanciones, excepto de la amonestación verbal, quedará constancia en la hoja de vida del trabajador.

PARÁGRAFO. Cuando se trate de daños o sustracción de bienes materiales, además de la decisión adoptada por la Entidad, se exigirá la devolución, reparación o reposición del bien afectado, cuando ello fuere posible.

ARTÍCULO 87. La sanción disciplinaria debe responder a la gravedad de la falta cometida. En la escala de la sanción deben aplicarse los criterios que fija este Reglamento. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá evaluar posibles situaciones del trabajador inculpado directamente.

En todo caso se deberá dejar constancia escrita de los hechos y la decisión de la Entidad de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.)

ARTÍCULO 88. De conformidad con el artículo 115 del C.S.T. y la jurisprudencia vigente, el procedimiento que debe seguirse en caso de incurrirse en alguna de las conductas constitutivas de falta disciplinaria, es el siguiente:

1. **Apertura formal y formulación de cargos:** Consta de una citación a descargos, en la cual se notifica al trabajador la apertura del proceso y se le indica los hechos que los motivaron. En dicha citación también deberán quedar enunciadas las faltas por las cuales el trabajador es convocado al proceso disciplinario, así como la oportunidad (fecha, hora y lugar) y la modalidad (verbal o escrita) en la cual se llevará a cabo la diligencia de descargos.

Práctica de la diligencia de descargos: Junto con sus descargos, se debe permitir al trabajador presentar las pruebas que sustenten su defensa. Así mismo, se deberá permitir al trabajador el reconocimiento y contradicción de las pruebas presentadas por la Entidad que sustentan la imputación.

2. Agotado el procedimiento anterior, en el evento que los argumentos y descargos del trabajador no sean de recibo, o en el evento en que el trabajador guarde silencio y decida renunciar a ejercer su derecho de defensa, la Entidad procederá

	SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023	CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02 VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

a establecer el tipo de falta e imponer la sanción correspondiente, la cual deberá atender a los criterios de proporcionalidad descritos en el presente Reglamento. Ahora bien, en el evento en que los hechos y/o pruebas no sean suficientes para calificar la falta e imponer una sanción al trabajador, la Entidad procederá a informar al trabajador mediante comunicación formal, acerca de su decisión de finalizar y archivar el procedimiento disciplinario.

3. **Decisión:** Mediante acto motivado y congruente, agotados los descargos deberá tomarse una decisión de acuerdo a los hechos, pruebas y defensa del trabajador e indicar las normas legales y del reglamento interno en las cuales han sido previstas las faltas imputadas. Así mismo, se deberá indicar la forma, el responsable, y el término con el que cuenta el trabajador para presentar los recursos contra la sanción disciplinaria impuesta por la Entidad.
4. **Recursos:** Si el trabajador no está conforme con la decisión adoptada, podrá impugnarla con el fin de que la Entidad revise nuevamente la decisión tomada.

Para la impugnación el trabajador contará con un término de tres (3) días calendario contados a partir de la notificación de la decisión adoptada, indicando por escrito los motivos justificados de su inconformidad, junto con la documentación que considere pertinente, para que sea estudiada la decisión adoptada. Para tal efecto, la Entidad tendrá un término de cinco (5) días hábiles para pronunciarse sobre el recurso presentado por el trabajador.

PARÁGRAFO 1. El funcionario que deba decidir la impugnación podrá delegar su responsabilidad a cualquier otro funcionario para que la decida.

PARÁGRAFO 2. La apelación presentada por el trabajador se tramitará en efecto devolutivo de tal forma que la decisión inicial surte plenos efectos y sólo perderá vigencia en aquellos eventos en que sea revocada por el superior o a quien éste delegue.

CAPÍTULO XIX RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN.

ARTÍCULO 89. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la Presidencia y/o el Comité Ejecutivo, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

CAPÍTULO XX LEY 1010 DE 2006 MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 90. Para efectos del presente Reglamento se entenderá por acoso laboral toda

	SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023	CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02 VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador 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 de este.

ARTÍCULO 91. Se consideran modalidades de acoso Laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010 de 2006, las siguientes: el maltrato laboral, la persecución laboral, la discriminación laboral, el entorpecimiento laboral, la inequidad laboral, y la desprotección laboral.

ARTÍCULO 92. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada, y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Entidad;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Entidad, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral. Excepcionalmente, un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales. Cuando las conductas descritas en este Artículo tengan ocurrencia en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 93. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial 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 la Entidad, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Entidad;
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el C.S.T.

- 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 y cláusulas de los contratos de trabajo.

ARTÍCULO 94. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Entidad 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 la Entidad y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 95. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Entidad ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Entidad.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones organizacionales, que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Entidad, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

4. Incluir anualmente dentro del presupuesto de capacitación una partida para sensibilizar a la comunidad laboral sobre el respeto a la dignidad de la persona humana, la convivencia y los valores de la Entidad.
5. Hacer uso de los planes de mejoramiento y de compromiso con aquellos trabajadores, jefes o directivos que por su estilo de relacionarse con los demás requieran apoyo para incentivar un mejor trato con sus subalternos, compañeros o superiores.
6. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Entidad para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 96. 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. La Entidad tendrá un Comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por un (1) representante de los trabajadores y un (1) representante del empleador o su delegado, con sus respectivos suplentes. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.
2. Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética, así como habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
3. El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público.
4. El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.
5. El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.
6. 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

	SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023	CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02 VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o Entidad privada. Lo anterior sin perjuicio de que el comité de convivencia laboral pueda examinar casos que a criterio de este puedan constituir acoso laboral sin necesidad de que se haya formulado queja o reclamo alguno.

- 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 alta dirección de la Entidad, cerrará el caso y el trabajador podrá adelantar las acciones aplicables ante las autoridades competentes.
- h. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la Entidad privada 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 y los informes requeridos por los organismos de control.
- i. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la Entidad.
- 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 alta dirección de la Entidad.
- k. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Entidad en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

- l. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - m. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - n. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - o. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Entidad.
 - p. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
 - q. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
7. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:
 1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
 2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
 3. Tramitar ante la administración de Entidad, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
 4. Gestionar ante la alta dirección de la Entidad, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.
8. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:
 1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
 2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.

3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la Entidad.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. 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 alta dirección de la Entidad.
9. Este comité se reunirá por lo menos cada tres (3) meses o de manera extraordinaria cuando se requiera, dejando constancia de dicha reunión en un acta y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones que eventualmente configuren una conducta 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 organizacional para el mejoramiento de la vida laboral.
10. 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.
11. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la Entidad, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente Reglamento.

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

12. 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.

CAPÍTULO XXI TELETRABAJO

ARTÍCULO 97. El presente capítulo se aplicará a todos los trabajadores que puedan llegar a desarrollar sus tareas habituales y normales sin la presencia permanente en las oficinas de la Entidad (en adelante “Teletrabajadores” o el “Teletrabajador”).

ARTÍCULO 98. Se entiende por teletrabajo el desarrollo de actividades laborales que se llevan a cabo por fuera del lugar normal de trabajo, lo cual implica que el Teletrabajador no se encuentra físicamente vinculado a su centro de trabajo en la totalidad del tiempo que cumple con sus obligaciones contractuales, apoyado en el uso de las tecnologías de la información. Los Teletrabajadores recibirán igualdad de trato en cuanto a la remuneración, capacitación, formación, acceso oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, como los demás Teletrabajadores y empleados de la Entidad.

ARTÍCULO 99. La Entidad considerará el teletrabajo como una alternativa viable de trabajo, que puede ser apropiada para algunos empleados y algunos cargos específicos. Esta modalidad sólo podrá acordarse teniendo en cuenta las necesidades e intereses de la Entidad y si es conveniente y/o beneficioso para los empleados. En cada caso particular, esta alternativa de trabajo deberá pactarse expresamente por escrito entre las partes.

ARTÍCULO 100. Los Teletrabajadores, son aquellos empleados de la Entidad que utilizan las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera de las instalaciones de la Entidad.

PARÁGRAFO. De conformidad con el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008 el teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- 1) Autónomos: Son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la Entidad y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- 2) Móviles: Son aquellos Teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y que usan tecnologías de la información remotas (i.e. dispositivos móviles) para desarrollar sus actividades profesionales.
- 3) Suplementarios: Son aquellos Teletrabajadores que laboran dos (2) o tres (3) días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo laboran en las instalaciones de la Entidad.

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

ARTÍCULO 101. Los Teletrabajadores deberán contar con una serie de recursos, bajo su propia responsabilidad, según sea acordado con la Entidad, como los siguientes:

- 1) Computador: La Entidad podrá asignar computadores a sus Teletrabajadores. No está permitido el uso de computadores personales de los Teletrabajadores para fines laborales por motivos de confidencialidad, salvo que exista autorización previa y expresa.
- 2) Conexión a Internet: Si la Entidad así lo determina, los Teletrabajadores deberán disponer de una conexión de Internet cuyo costo razonable estará cubierto por el auxilio extralegal no salarial de conectividad otorgado por la Entidad mensualmente. La conexión de Internet deberá tener la aprobación del área de sistemas de la Entidad. Este sistema asegurará que los Teletrabajadores logren conexión permanente y la transmisión de datos sea a mayor velocidad.
- 3) Gastos: todos los gastos no habituales, derivados de esta nueva modalidad de trabajo deberán ser previamente acordados y conversados con jefes inmediatos/supervisores. En el caso de ser aprobados deberán ser suministrados con sus respectivas facturas.
- 4) Es responsabilidad de los Teletrabajadores generar un espacio de trabajo adecuado, seguro, privado y confortable para poder desarrollar sus tareas. La Entidad no será responsable de los gastos necesarios para disponer de este espacio de trabajo, tales como remodelación, muebles, bastidores, iluminación, etc.

ARTÍCULO 102. La Entidad controlará y supervisará la actividad de los Teletrabajadores, mediante medios telefónicos, informáticos y electrónicos. Si por motivos de trabajo es necesaria la presencia física de representantes de la Entidad en el lugar de trabajo del Teletrabajador y este fuera su propio domicilio, esta se realizará previa notificación a los Teletrabajadores. Los Teletrabajadores consienten libremente realizar reuniones a través de videoconferencias con la Entidad y dicho caso, esto no se entenderá como una violación del domicilio y/o la privacidad de los Teletrabajadores.

ARTÍCULO 103. Los Teletrabajadores se obligan a respetar la legislación, los contratos de trabajo, anexos, reglamentos, políticas, protocolos o cualquier otro acuerdo que hayan suscrito con la Entidad en materia de protección de datos, confidencialidad, invenciones, derechos de autor, las políticas de privacidad y de seguridad de la información que la Entidad haya implementado o tenga pensado implementar, como también a utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso única y exclusivamente para cumplir con sus obligaciones. Así mismo, el Teletrabajador se obliga a cumplir con las medidas de seguridad que la Entidad haya implementado para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, así como a no ceder en ningún caso a terceras personas los datos de carácter personal a los que tengan acceso, ni tan siquiera a efectos de su conservación.

ARTÍCULO 104. Los eventuales Teletrabajadores tendrán las siguientes

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

responsabilidades:

- 1) Cumplir con las horas de trabajo establecidas en la Entidad.
- 2) Mantener o mejorar el estándar de productividad y calidad.
- 3) Mantener informada a la Entidad, sobre los obstáculos o dificultades que se presentan frente a esta modalidad de trabajo, que pueda afectar la calidad y tiempo de respuesta al cliente.
- 4) Asistir a la Entidad, cuando les sea requerido, en las siguientes situaciones: reunión de grupo, reuniones generales, fiesta de fin de año, y a todos aquellos eventos no programados que le sean informados por su gerente o supervisor.
- 5) Mantener una línea de comunicación constante y abierta con la Entidad.

ARTÍCULO 105. La Entidad tendrá las siguientes responsabilidades:

- 1) Mantener informado al Teletrabajador de los cambios, normativas, reuniones, y operaciones habituales.
- 2) Revisar el desempeño del Teletrabajador, verificando que no haya bajado la productividad, ni la calidad de su trabajo.
- 3) Mantener comunicaciones periódicas y asegurar la integración del Teletrabajador en el grupo de trabajo.
- 4) Verificar el adecuado entrenamiento de los Teletrabajadores.
- 5) Programar la participación en actividades de entrenamiento que se lleven a cabo en la Entidad.

ARTÍCULO 106. Con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral, los Teletrabajadores deberán tener en cuenta las indicaciones efectuadas por la Entidad y en especial aquellas contenidas en el presente Reglamento para el manejo de los equipos y programas que se entreguen (artículo 5, Decreto 0884 de 2012).

Los Teletrabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones para garantizar el adecuado uso de equipos y programas entregados:

- 1) Los elementos y herramientas de trabajo que se entreguen a los Teletrabajadores serán responsabilidad directa y personal de éstos.
- 2) Sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los Teletrabajadores en desarrollo del contrato de trabajo con la Entidad.

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

- 3) Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que la Entidad imparta para el uso adecuado de los equipos y programas.
- 4) Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños.
- 5) Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos y programas que se entreguen a los Teletrabajadores son intransferibles y de uso exclusivo de los Teletrabajadores.
- 6) Los Teletrabajadores deberán mantener la confidencialidad y reserva de las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas.
- 7) Los Teletrabajadores deberán cumplir con las políticas internas que existan en la Entidad.

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

ARTÍCULO 107. Los Teletrabajadores deberán garantizar de forma íntegra la confidencialidad de la información de la que tengan conocimiento en ejecución de sus funciones, la cual en todo caso sólo podrá ser utilizada como desarrollo de su contrato de trabajo (artículo 5, Decreto 0884 de 2012).

PARÁGRAFO 1. Se prohíbe expresamente revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de la Entidad a la cual hayan tenido acceso los Teletrabajadores, o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de éste.

PARÁGRAFO 2. El incumplimiento de cualquier forma de lo estipulado en el presente artículo será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 108. Los Teletrabajadores autorizan a la A.R.L y a la Entidad a realizar visitas periódicas a sus domicilios, centros de investigación, o lugares en los cuales desarrollen sus funciones para comprobar si el o los lugares de trabajo son seguros y están libres de riesgos. De igual, los Teletrabajadores forma autorizan las visitas y la asistencia para actividades de seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 109. En materia de seguridad y previsión de riesgos laborales, el teletrabajo operará al interior de la Entidad teniendo en cuenta lo establecido en el SG-SST, así como

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

el Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) de la Entidad (artículo 8, Decreto 0884 de 2012).

ARTÍCULO 110. En la eventualidad de que, por cualquier motivo o circunstancia, fuere necesario terminar la modalidad del teletrabajo, los Teletrabajadores y la Entidad regresarán a sus respectivos derechos y obligaciones laborales originalmente pactados. Este capítulo se sujeta a las disposiciones establecidas en la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012.

ARTÍCULO 111. Todo programa de teletrabajo en la RED COLOMBIANA DE POSGRADOS se guiará por los siguientes objetivos:

- Conciliar la vida personal y familiar de los Teletrabajadores a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio o estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
- Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo presencial en el lugar de trabajo.
- Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
- Disminuir el ausentismo laboral.
- Mejorar los procesos laborales en la RED COLOMBIANA DE POSGRADOS.
- Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ARTÍCULO 112. Los trabajadores de la RED COLOMBIANA DE POSGRADOS podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumplen con las siguientes disposiciones:

- Diligenciar el formato de solicitud de ingreso al programa.
- Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados conjuntamente con el jefe inmediato.
- Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el Teletrabajador.
- Cumplir con los requisitos estipulados en el presente Reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

ARTÍCULO 113. Con el fin de evaluar continuamente y realizar acciones de mejora que permitan la adopción de buenas prácticas en esta modalidad laboral no presencial, se creará un equipo coordinador, conformado por personas que mantengan relaciones fluidas con los responsables directos de todas las áreas de la Entidad, que gestionen, entre otros, aspectos como la evaluación y autorización de ingreso de empleados a dicha modalidad,

	SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023	CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02 VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

así como los relacionados con las comunicaciones, las relaciones laborales, las tecnologías de la información y la comunicación, o la prevención de riesgos laborales.

A continuación, se mencionan los miembros que conformarán el equipo coordinador, quienes podrán variar en función de las circunstancias:

- El Gerente / Representante legal.
- Comité Ejecutivo
- Consultor Salud Ocupacional (según necesidad)

ARTÍCULO 114. Una vez constituido, el equipo coordinador procederá a definir su reglamento dónde constará su alcance, la periodicidad de las reuniones, los mecanismos de selección y conducto regular para atender a las situaciones propias de esta modalidad y los demás temas que se consideren pertinentes para ser dirimidos por tal órgano de control.

Quien aspire a desempeñar un cargo en la RED COLOMBIANA DE POSGRADOS como Teletrabajador deberá cumplir con los requisitos establecidos en el presente Reglamento y aquellos que sean definidos por la Entidad de tiempo en tiempo.

El acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo deberá indicar de manera especial:

- 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.
- 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.
- Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de la entrega por parte del Teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
- Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el Teletrabajador.

PARÁGRAFO 1: En caso de contratar por primera vez a un Teletrabajador, éste no podrá exigir posteriormente realizar sus actividades en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso, dejaría de ser Teletrabajador.

Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

ARTÍCULO 115. Los trabajadores y Teletrabajadores de la RED COLOMBIANA DE POSGRADOS tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El Teletrabajador no perderá ningún derecho por ostentar tal condición. La igualdad de trato abarca:

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

- El derecho de los Teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
- La protección de la discriminación en el empleo.
- La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen, o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.
- La remuneración.
- La protección por regímenes legales de seguridad social.
- El acceso a la formación.
- La protección de la maternidad. Las Teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
- Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del Teletrabajador.

ARTÍCULO 116. A continuación, se listan los compromisos de las partes referente a los equipos, aplicaciones, documentación y suministros entregados por la Entidad:

- La Entidad brindará las herramientas específicas (*hardware /software*) que considere necesarias para el desarrollo de las funciones e implementará las correspondientes medidas de control y acceso, con el fin de garantizar la protección de datos y de los mismos equipos y aplicaciones entregadas. De igual forma, el Teletrabajador deberá respetar lo contemplado en las leyes colombianas, así como las instrucciones por escrito que reciban de sus supervisores o jefes inmediatos.
- El Teletrabajador no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del empleador, o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Entidad o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- De igual forma, el Teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de la Entidad que le hayan sido entregados con ocasión del teletrabajo contratado.
- El Teletrabajador deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la Entidad lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.

ARTÍCULO 117. Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA-. Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, serán afiliados por parte la Entidad al sistema de seguridad social, salud, pensiones y riesgos laborales, de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

ARTÍCULO 118. Serán obligaciones de las partes en materia de riesgos laborales en el teletrabajo:

Del empleador:

- El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del centro destinado al teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su A.R.L.
- Incorporar en el Reglamento Interno de Trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la Entidad privada.
- Realizar y firmar acuerdo de teletrabajo o dependiendo del caso, contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, incorporando las condiciones establecidas en el Artículo 3° del Decreto 884 de 2012.
- Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del Teletrabajador cuando esté trabajando.
- Establecer las horas del día y los días de la semana en que el Teletrabajador debe estar accesible y disponible para la Entidad en el marco de la jornada laboral.
- Las obligaciones en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST-, definidas en la normatividad vigente, de conformidad con el Parágrafo 2°, Artículo 26, Ley 1562 de 2012.
- Suministrar a los Teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para la tarea a realizar, y garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
- Informar y dar una copia al Teletrabajador de la política de la Entidad en materia de salud y seguridad en el teletrabajo.

Del Teletrabajador:

- Diligenciar el formato de Autorreporte de Condiciones de Trabajo con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la Entidad y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por la A.R.L.
- Referente al teletrabajo, las obligaciones del Teletrabajador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), son las definidas por la normatividad vigente de conformidad con el Artículo 27 de la Ley 1562 de 2012.

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por la Entidad.
- Participar en la prevención de los riesgos laborales a través del COPASST.
- Informar inmediatamente a la Entidad sobre la ocurrencia de un accidente de trabajo para proceder con su reporte de acuerdo con la legislación vigente.
- Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada, y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
- En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

CAPÍTULO XXII PUBLICACIONES

ARTÍCULO 119. El presente Reglamento será publicado en un sitio visible de RED COLOMBIANA DE POSGRADOS. De igual forma, se hará entrega de este a través de una circular informativa a los trabajadores con su contenido o el de sus modificaciones, cuando haya lugar a ellas. Una vez el Reglamento o sus modificaciones hayan sido dadas a conocer a los trabajadores y no se hayan presentados objeciones, la Entidad procederá a la publicación del mismo en dos (2) sitios diferentes del lugar de trabajo, y si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación señalada deberá realizarse en cada uno de estos (artículos 17 y 22, Ley 1429 de 2010).

Para la solicitud de ajustes y modificaciones de este reglamento se procederá en la forma indicada en los artículos 17 y 22 de la Ley 1429 de 2010.

CAPÍTULO XXIII VIGENCIA

ARTÍCULO 120. La Entidad publicará, de conformidad con lo establecido en el artículo anterior y en la misma fecha informará a los trabajadores, del contenido dicho reglamento el cual entrará a regir desde el momento de su publicación. (artículo 119 C.S.T., modificado por el artículo 17 de la ley 1429 de 2010)

CAPÍTULO XXIV DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 121. Desde la fecha en la que entra en vigencia este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Entidad.

CAPÍTULO XXV CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 122. No producirá algún 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

 <p>Red Colombiana de Posgrados</p>	<p>SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD ISO 9001:2008 VERSION SGC 01 FECHA VERSION (D-M-A): 17-01-2023</p>	<p>CODIGO REGLAMENTO: RCP.R.02</p>
	<p>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</p>	<p>VERSION REGLAMENTO: 2 FECHA VERSION DE REGLAMENTO: (D-M-A) 17-01-2023</p>

disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

CAPÍTULO XXVI
REGLAMENTO: APROBACIÓN – MODIFICACIÓN

ARTÍCULO 123. El Comité ejecutivo podrá hacer modificaciones parciales o totales al presente Reglamento, con el propósito de mantenerlo vigente frente a los reglamentos de la RED COLOMBIANA DE POSGRADOS.



ESPERANZA HERRERA VILLABONA
Universidad Industrial de Santander
Presidente Comité Ejecutivo 2021 - 2024
Red Colombiana de Posgrados



JOSÉ ENVER AYALA ZULUAGA
Universidad del Quindío
Secretario General Comité Ejecutivo 2021 - 2024
Red Colombiana de Posgrados