



CUL
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
LATINOAMERICANA - CUL**
Aprobada mediante Resolución No. 8103
De Diciembre 19 de 2006 del Ministerio de
Educación
NIT: 890.103.657-0

**CORPORACION UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA
CONSEJO DIRECTIVO ORDINARIO
ACUERDO NUMERO 133-22
DEL 31 DE ENERO DE 2022**

**(POR MEDIO DEL CUAL SE ACTUALIZA REGLAMENTO INTERNO DE
TRABAJO DE LA CORPORACION UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA
CUL)**

**EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA CORPORACION UNIVERSITARIA
LATINOAMERICANA CUL en uso de sus facultades estatutarias otorgadas
por resolución No. 8923 del 6 de junio de 2014 expedida por el Ministerio de
Educación Nacional y.**

CONSIDERANDO QUE:

- *El Artículo 69 de la Constitución Política Colombiana junto con la Ley 30 de 1992 garantiza la autonomía universitaria.*
- *El Artículo 28 de la Ley 30 de 1992, reconoce a las universidades el derecho a establecer, arbitrar, aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.*
- *El literal J del Artículo 31 de los Estatutos Generales de la Corporación Universitaria Latinoamericana- CUL, consagra dentro de las funciones del Consejo Directivo, expedir a propuesta del Rector General, los reglamentos académico, interno, el de docente, y los demás necesarios para el correcto funcionamiento de la Corporación.*
- *La Corporación Universitaria Latinoamericana - CUL, reconoce la importancia que tiene establecer una normatividad sobre la cual se regirá el desarrollo de las actividades en las que participen sus empleados en coherencia con los fines y objetivos como Institución y la normatividad legal vigente.*



CUL
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
LATINOAMERICANA - CUL**
Aprobada mediante Resolución No. 8103
De Diciembre 19 de 2006 del Ministerio de
Educación
NIT: 890.103.657-0

- *Los miembros del Consejo Directivo estiman conveniente la actualización del Reglamento interno de Trabajo y de esta manera crear un documento que regule las relaciones laborales de esta Corporación.*

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Modificar el Acuerdo N° 19-A del 10 de Febrero de 2016 por medio del cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria Latinoamericana- CUL-.

ARTICULO SEGUNDO: Aprobar el contenido del Reglamento Interno de trabajo que regule las relaciones laborales de la Corporación Universitaria Latinoamericana CUL, con los parámetros establecidos en la Constitución Nacional y la legislación vigente, el cual tendrá la siguiente estructura



CUL
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
LATINOAMERICANA - CUL**
Aprobada mediante Resolución No. 8103
De Diciembre 19 de 2006 del Ministerio de
Educación
NIT: 890.103.657-0

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

ARTICULO 1º—El presente reglamento interno de trabajo actualizado con las normas laborales vigentes que se transcribe por la CORPORACION UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA (CUL) entidad de carácter civil, sin ánimo de lucro, domiciliada en Barranquilla, con Personería Jurídica reconocida por la Gobernación del Atlántico, mediante Resolución No. 8103 del 19 de diciembre de 2006, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto el empleador, 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.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2º—Quien aspire al ingreso como trabajador de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA debe hacer la solicitud por escrito, para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso;
- b) Autorización escrita del inspector del trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años;
- c) Si se trata de profesionales o tecnólogos deben adjuntar fotocopias de sus respectivos diplomas y actas de grado.
- d) Certificado del ultimo empleador con quien haya trabajado, en el cual conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- e) Registro civil de nacimiento.



CUL
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
LATINOAMERICANA - CUL**
Aprobada mediante Resolución No. 8103
De Diciembre 19 de 2006 del Ministerio de
Educación
NIT: 890.103.657-0

Los menores de dieciocho (18) años de edad necesitan para celebrar contrato de trabajo, autorización escrita del inspector del Ministerio del Trabajo, o de la primera autoridad política del lugar, previo consentimiento de sus representantes legales.

Concedida la autorización el menor de dieciocho (18) años puede percibir directamente el salario y llegado el caso, ejercer las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 3º— El empleador podrá admitir mediante la renuncia de los riesgos respectivos, a los trabajadores de que se trata la parte b) del Art. 340 del C.S.T en armonía con el artículo 341 y los incisos 1 y 2 del Art. 342 del mismo código y en ningún caso como aquellos trabajadores a que se refiere el inciso 3 ídem.

CAPITULO III

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 4º—Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

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 presente artículo;
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;



CUL
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
LATINOAMERICANA - CUL**
Aprobada mediante Resolución No. 8103
De Diciembre 19 de 2006 del Ministerio de
Educación
NIT: 890.103.657-0

- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

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

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

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

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

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

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

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



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

ARTICULO 5 — Modalidades especiales de formación técnica, tecnológica, profesional y teórico práctica empresarial. Además de lo dispuesto en el artículo anterior, se consideran modalidades de contrato de aprendizaje las siguientes:

- a) Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado, de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan, que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos. En estos casos no habrá lugar a brindar formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial. El número de prácticas con estudiantes universitarios debe tratarse de personal adicional comprobable con respecto al número de empleados registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación;
- b) La realizada en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado;
- c) El aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con el artículo 5  del Decreto 2838 de 1960;
- d) El aprendiz de capacitación de nivel semicalificado. Se entiende como nivel de capacitación semicalificado, la capacitación teórica y práctica que se oriente a formar para desempeños en los cuales predominan procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas (por ejemplo, auxiliares de mecánica, auxiliares de cocina, auxiliares de electricista, plomería, etc.). Para acceder a este nivel de capacitación, las exigencias de educación formal y experiencia son mínimas. Este nivel de capacitación es específicamente relevante



CUL
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
LATINOAMERICANA - CUL**
Aprobada mediante Resolución No. 8103
De Diciembre 19 de 2006 del Ministerio de
Educación
NIT: 890.103.657-0

para jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen de, o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia.

Parágrafo. En ningún caso los apoyos de sostenimiento mensual de que trata la presente ley podrán ser regulados a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

ARTICULO 6º— Empresas obligadas a la vinculación de aprendices. Las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15), se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñan.

Las empresas industriales y comerciales del Estado y las de Economía mixta del orden Nacional, departamental, distrital y municipal, estarán obligadas a la vinculación de aprendices en los términos de esta ley. Las demás entidades públicas no estarán sometidas a la cuota de aprendizaje, salvo en los casos que determine el Gobierno Nacional.

El empresario obligado a cumplir con la cuota de aprendizaje podrá tener practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, en el desarrollo de actividades propias de la empresa, siempre y cuando estos no superen el 25% del total de aprendices.

Parágrafo. Empresas de menos de diez (10) trabajadores podrán voluntariamente tener un aprendiz de formación del SENA.

ARTICULO 7º— Cuotas de aprendices en las empresas. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o



CUL
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
LATINOAMERICANA - CUL**
Aprobada mediante Resolución No. 8103
De Diciembre 19 de 2006 del Ministerio de
Educación
NIT: 890.103.657-0

superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz.

ARTICULO 8º— Monetización de la cuota de aprendizaje. Los obligados a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores podrán en su defecto cancelar al SENA una cuota mensual resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, excluyendo los trabajadores independientes o transitorios, por un salario mínimo legal vigente. En caso que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.

ARTÍCULO 9º— Selección de aprendices. La empresa obligada a la vinculación de aprendices, será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de este contrato de aprendizaje, así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semicalificada así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. La empresa podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semicalificada, técnica o tecnológica.

Parágrafo. Las empresas no podrán contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

ARTICULO 10º— Listado de oficios materia del contrato de aprendizaje. Podrán ser objeto del contrato de aprendizaje en cualquiera de sus modalidades, todos los oficios u ocupaciones que requieran de capacitación académica integral y completa para su ejercicio y se encuentren reconocidos como propios de formación educativa técnica profesional, tecnológica o profesional universitaria titulada, de conformidad con los parámetros generales establecidos por las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que las sustituyan, modifiquen, adicionen, reglamenten o regulen de manera específica estas materias.



La etapa lectiva o de formación profesional integral de tales oficios podrá ser realizada en el SENA, en instituciones educativas o especializadas reconocidas por el Estado, o directamente en la empresa previa autorización del SENA, de conformidad con lo establecido por la presente reglamentación.

ARTÍCULO 11º— Entidades de formación. La formación profesional y metódica de aprendices podrá ser impartida por las siguientes entidades:

- a) Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.
- b) Instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado. Se le dará prelación al SENA en los programas acreditados que brinde la entidad.
- c) Directamente por las empresas que cumplan con las condiciones de capacitación señaladas en el artículo 41 de la ley 789 de 2002.
- d) Las demás que sean objeto de reglamentación por parte del Consejo Directivo del SENA.

Parágrafo. Para los efectos legales, se entienden reconocidos por el SENA para la formación profesional de aprendices, todos los cursos y programas de formación y capacitación dictados por establecimientos especializados o instituciones educativas reconocidos por el Estado, de conformidad con las Leyes 30/92 y 115/94 y demás que las complementen, modifiquen o adicionen.

ARTICULO 12º— Reconocimiento para efectos de la formación profesional impartida directamente por la empresa. Las empresas que deseen impartir directamente la formación educativa a sus aprendices requerirán de autorización del SENA para dictar los respectivos cursos, para lo cual deberán cumplir las siguientes condiciones:

- a) Ofrecer un contenido de formación lectiva y práctica acorde con las necesidades de la formación profesional integral y del mercado de trabajo.
- b) Disponer de recursos humanos calificados en las áreas en que ejecuten los programas de formación profesional integral.
- c) Garantizar, directamente o a través de convenios con terceros, los recursos técnicos, pedagógicos y administrativos que garanticen su adecuada implementación.



Parágrafo. La empresa al recibir autorización por parte del SENA para impartir la formación educativa, solicitará el reembolso económico del costo de la formación, cuyo monto será definido por el SENA tomando en consideración los costos equivalentes en que incurre el SENA en cursos de formación similares. En ningún caso el monto reembolsable al año por empresa podrá superar el 50% del valor de los aportes parafiscales al SENA de la respectiva empresa.

ARTICULO 13º— Distribución y alternancia de tiempo entre la etapa lectiva y productiva. La empresa y la entidad de formación podrán determinar la duración de la etapa productiva, al igual que su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa. Para los técnicos o tecnólogos será de un (1) año.

En el caso de cursos y programas impartidos por otras instituciones aprobadas por el Estado, el término máximo de formación lectiva será la exigida por la respectiva entidad educativa, de acuerdo con lo señalado por el Ministerio de Educación, para optar por el respectivo grado académico y/o técnico.

Los tiempos máximos que se fijen para la etapa de formación en la empresa autorizada, en ningún caso podrán ser superiores a los contemplados en la etapa de formación del SENA.

CAPITULO IV

PERÍODO DE PRUEBA

ARTICULO 14º—La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con el período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).



ARTICULO 15°—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 (CST, art. 77, núm. 1°).

ARTICULO 16°—El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7°).

ARTICULO 17°—Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, 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 (CST, art. 80).

CAPÍTULO V

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 18°—Son meros 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 empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6°).



CAPÍTULO VI

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 19°—Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

DÍAS LABORABLES

Oficinas Administrativas

De lunes a viernes: En la mañana: de 8:00 A.M. a 12:00 P.M.

En la tarde: de 2:00 P.M. a 6:00 P.M.

Sábados: de 8:00 A.M. a 1:00 P.M.

Departamento de Mantenimiento y Servicios Generales:

De lunes a viernes: En la mañana: de 7:00 A.M. a 12:00 P.M.

En la tarde: de 1:00 P.M. a 4:00 P.M.

Sábados: En la mañana: de 8.00 A.M. a 12:00 A.M.

PARAGRAFO 1°- La reglamentación del horario para los días sábados se da de acuerdo a la necesidad de la institución, de cada dependencia y naturaleza del cargo.



CUL
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
LATINOAMERICANA - CUL**
Aprobada mediante Resolución No. 8103
De Diciembre 19 de 2006 del Ministerio de
Educación
NIT: 890.103.657-0

Por lo anterior los funcionarios deben estar atentos y cumplir con las instrucciones que impartirán directivos y jefes de área para laborar los días sábados.

PARAGRAFO 2º Aquellos cargos dentro de la CORPORACION UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA CUL que por sus características no puedan regirse por las jornadas de trabajo expuestas en la presente cláusula, le corresponderá al jefe o director del área respectiva, utilizando el medio más indicado, determinar y notificar al trabajador excluido de su regulación la jornada de trabajo aplicable, precisándole la intensidad horaria, días que corresponda prestar el servicio y, además, tiempo de descanso dentro de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la exposición de cualquier otro aspecto relacionado con la jornada de trabajo que estime necesario.

No obstante, lo anterior, se podrá modificar unilateralmente la jornada laboral y establecer una jornada o un horario distinto al trabajador de acuerdo con las necesidades del servicio, atención a personal externo e interno y actividades a desarrollar de la CORPORACION UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA y/o dependencia donde se encuentra adscrito el trabajador, dando previo aviso al trabajador y respetando siempre la jornada máxima legal establecida. Así mismo, según las funciones que este desempeñe, podrá realizar turnos de trabajo y en orden a ello será informado por cualquier medio, cuando sea el momento requerido.

El horario de los profesores se ajusta de conformidad con lo estipulado en el ESTATUTO DOCENTES, el cual se entiende incorporado para ese fin en el presente Reglamento.

PARAGRAFO 2º-Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L. 50/90, art. 21).

PARAGRAFO 2º—Del horario anterior quedan exceptuados: Jornada especial. En las empresas, factorías o nuevas actividades establecidas desde el primero de enero de



CUL
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
LATINOAMERICANA - CUL**
Aprobada mediante Resolución No. 8103
De Diciembre 19 de 2006 del Ministerio de
Educación
NIT: 890.103.657-0

1991, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (L. 50/90, art. 20, literal c)

ARTICULO 20°—Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos (2) horas no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antedicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a las del horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTICULO 21°—El número de horas de trabajo señalado en el horario anterior podrá ser elevado por orden del empleador sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor en caso de amenaza o en caso de amenaza de accidente que determinen la ejecución de trabajos de urgencia que deban efectuarse en los equipos o en las instalaciones del empleador, pero solo en la medida que sea necesario para evitar que la marcha normal de la institución sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 22°— También podrá el empleador ampliar la jornada ordinaria en aquellos casos en que, por razón de su misma naturaleza, necesitan ser atendidos sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajo, pero en tales casos las horas de trabajo no podrán exceder de cincuenta y seis (56) en los días hábiles de la semana.



CAPÍTULO VII

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 23°—Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m. y el trabajo nocturno es el comprendido entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m.

ARTICULO 24°—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 (CST, art. 159).

ARTICULO 25°—El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, 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 (D. 13/67, art. 1º).

ARTÍCULO 26°—Tasas y liquidación de recargos.

Se liquidarán de acuerdo a lo estipulado por la ley, para cada uno de los casos.

PARAGRAFO. —La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 27°—La empresa 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 18 de este reglamento.



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

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

PARAGRAFO 2º—Descanso en el día sábado. 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.

ARTICULO 28º—El pago de las horas extras y de los recargos por trabajos nocturnos, en su caso, se efectuarán junto con el salario del periodo siguiente.

CAPÍTULO VIII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 29º—Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

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



once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

- c) Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51/83).

PAR. 1º—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 (L. 50/90, art. 26, núm. 5º).

Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratara de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, art. 185).

ARTICULO 30º—El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 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 (L. 50/90, art. 25).

ARTICULO 31º—Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa 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 (CST, art. 178).

CAPÍTULO IX



DESCANSOS REMUNERADOS

ARTICULO 32°—Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1º).

Parágrafo 1. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia. El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

Parágrafo 2. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario. (Ley 1857 de 2017, artículo 3, adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 artículo 5ª).

ARTICULO 33°—La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente 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 (CST, art. 187).



CUL
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
LATINOAMERICANA - CUL**
Aprobada mediante Resolución No. 8103
De Diciembre 19 de 2006 del Ministerio de
Educación
NIT: 890.103.657-0

ARTICULO 34°—Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ARTICULO 35°—Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio del Trabajo, puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

ARTICULO 36°—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 años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).

ARTICULO 37°—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 conceden.

ARTICULO 38°—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 las mismas (D. 13/67, art. 5°).

ARTICULO 39°— El empleador puede determinar para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciere, los que en tal época



no llevaran un año (1) cumplido de servicio, se entenderá a las que causen al cumplir cada uno el año de servicio.

CAPÍTULO X

PERMISOS

ARTICULO 40°—La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa 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:

- a) En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
- b) En caso de funerales 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.
- c) En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (CST, art. 57, num. 6°).

CAPÍTULO XI



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

ARTICULO 41°—Formas y libertad de estipulación:

- a) El empleador 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, en caso de existir estos actos.
- b) No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
- c) En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
- d) Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
- e) El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

ARTICULO 42°—Se denomina jornal, el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ARTICULO 43°—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 del cese (CST, art. 138, núm. 1°).



ARTICULO 44°—El salario se pagará al trabajador directamente a su cuenta de ahorros de nómina, a través de la entidad bancaria que estipule el empleador:

- a) El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
- b) 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 (CST, art. 134).

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.

ARTICULO 45°—Es obligación del empleador velar por la seguridad y salud de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en seguridad y salud en el trabajo, de conformidad al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 46°—Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, que esté afiliado el trabajador, o la ARL, a través de la IPS, a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.



ARTICULO 47°—Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a su jefe inmediato, quien hará lo propio para que el empleado, se traslade a su EPS o IPS, correspondiente para que, le brinden las prestaciones asistenciales a que tiene derecho, posteriormente certificará, 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.

ARTICULO 48°—Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa 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.

ARTICULO 49°—Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, equipos y herramientas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO —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, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

ARTICULO 50°—En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la



CUL
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
LATINOAMERICANA - CUL**
Aprobada mediante Resolución No. 8103
De Diciembre 19 de 2006 del Ministerio de
Educación
NIT: 890.103.657-0

llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, también deberá el jefe inmediato o el empleado reportar dentro de las 48 horas hábiles siguientes el accidente de trabajo al área de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que este realice el reporte ante la ARL que está afiliada a la Institución, tal como lo establece el Decreto 1295 de 1994.

ARTICULO 51°—En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe del departamento respectivo o al jefe inmediato, o representante del empleador que haga sus veces, para que éstos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 52°—Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales, deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual, deberán en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales de conformidad con el reglamento que se expida.

El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de Salud establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información (D. 1295/94, art. 61).

ARTICULO 53°—En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a, las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, y demás normas concordantes en seguridad y salud en el trabajo de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales.



CAPÍTULO XIII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 54°—Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores;
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo;
- c) Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores;
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa;
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible;
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa;
- g) Ser verídico en todo caso;
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general;
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo, y
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

PARAGRAFO—Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni darle dádivas (CST, art. 126, par.).

CAPÍTULO XIV

ORDEN JERÁRQUICO



CUL
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
LATINOAMERICANA - CUL**
Aprobada mediante Resolución No. 8103
De Diciembre 19 de 2006 del Ministerio de
Educación
NIT: 890.103.657-0

ARTICULO 55°—El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

Rectores

Vicerrectores

Secretario General

Directores

Jefes de Áreas

PARAGRAFO—De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, los siguientes: Jefe de Gestión Humana en primera instancia, Vicerrector Administrativo en segunda instancia.

CAPÍTULO XV

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTICULO 56°—Queda prohibido emplear a las mujeres y menores de dieciocho años en trabajos peligrosos, insalubres o que requieran grandes esfuerzos, no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- a) Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- b) Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- c) Trabajos donde se está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.



- d) Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
- e) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- f) Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.

PARAGRAFO—Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio del Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud 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 del Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de 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.

CAPÍTULO XVI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 57°—Son obligaciones especiales del empleador:

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



- d) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- e) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
- f) Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo VIII de este reglamento.
- g) 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 sanitario y darle certificación sobre el particular. Si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 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.
- h) 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.
- i) 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 familiares que con él convivieren.
- j) Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
- k) Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- l) Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en 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.
- m) Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- n) Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- o) Informar a sus trabajadores, mediante comunicación escrita individual o colectiva, la entidad administradora de riesgos laborales a la cual están afiliados, igualmente debe transmitir dicha información, por escrito, a la entidad o entidades promotoras de salud a la que esté afiliados sus trabajadores (artículo 8, decreto 1772 de 1994, compilado en el decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.2.1.5).

Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.



Será también obligación de su parte, afiliar a la seguridad social integral y parafiscalidad a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (CST, art. 57).

ARTICULO 58°—Son obligaciones especiales del trabajador:

- a) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- b) No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- c) Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- d) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- e) Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
- f) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
- g) Observar las medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo, prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales. No fumar en las oficinas y dependencias tanto académicas como administrativas.
- h) Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).

ARTICULO 59°—Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de éstos para cada caso y 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 del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice;
 - c) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
 3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
 4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de sus derechos de asociación.
 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 6. Hacer, autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar, el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
 9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
 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 (CST, art. 59).



12. Emitir órdenes, comunicados por WhatsApp, o cualquier medio de comunicación, durante horas o días, que no son laborables.

ARTICULO 60º—Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo 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 empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).
9. Desempeñarse en trabajos de alto riesgo, como por ejemplo trabajos en alturas y actividades relacionadas con trabajo confinado.

CAPÍTULO XVII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS



ARTICULO 61°—La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

ARTICULO 62°—Se establecen las siguientes clases de faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada sin ninguna justificación, implica por primera vez, un llamado de atención; por la segunda vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida.
- b) La falta en el trabajo por parte del trabajador a sus horas laborales sin ninguna justificación, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por un (1) días; por segunda vez hasta por tres (3) días.

ARTICULO 63°- Se establecen las siguientes clases de faltas graves y las correspondientes sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo por tercera vez hasta de 15 minutos en la hora de entrada sin ninguna justificación, generaría suspensión al trabajador por un día de trabajo, y si reincidiera, la sanción será hasta por cinco (5) días.
- b) La falta en el trabajo por parte del trabajador a sus horas laborales sin ninguna justificación, por tercera vez generaría suspensión en el trabajo por cinco (5) días; y en caso de reincidencia será causal de terminación de contrato de trabajo.

ARTICULO 64°-Además de las anteriores faltas, que aplican para todos los empleados de forma general, contempladas en el artículo precedente, de forma específica, se listan las siguientes, dependiendo de la calidad que ostente el trabajador en la Corporación Universitaria Latinoamericana, así:

PERSONAL ADMINISTRATIVO-SERVICIOS GENERALES Y MANTENIMIENTO

Faltas Leve:



1. Desobedecer las órdenes y/o instrucciones que impartan los superiores.
2. Tratar con irrespeto y forma descortés a los superiores, compañeros de trabajo, estudiantes y público en general.
3. Realizar actividades diferentes a las que fue contratado durante su jornada laboral.
4. Abstenerse de utilizar en la jornada laboral, los implementos de seguridad que le han sido suministrados para el desempeño de su labor.
5. No cumplir las normas relacionadas con el medio ambiente, la salud ocupacional, normas de seguridad e higiene en el trabajo.
6. Asistir al lugar de trabajo sin portar el uniforme completo.
7. Abandonar temporalmente el puesto de trabajo durante, la jornada laboral sin autorización.
8. No realizar los exámenes médicos requeridos.

Faltas Graves:

1. Presentarse a laborar en estado de embriaguez o bajo el efecto de drogas ilícitas que afecten su capacidad laboral.
2. Causar daños o pérdidas a los bienes destinados a prestar el servicio y al desempeño de las funciones.
3. No informar a la institución de accidentes que sufran dentro o fuera del puesto de trabajo.
4. No informar u ocultar hechos que afecten el funcionamiento y la seguridad de la institución.
5. Sustraer de la institución sin autorización, documentos, materiales, herramientas y/o equipos de trabajo.
6. Revelar información confidencial de la institución a terceras personas.
7. Realizar actos que pongan en peligro su seguridad y la de la institución.
8. Agredir de manera física y/o verbal y por cualquier medio de comunicación al personal de la institución incluidos superiores, compañeros, estudiantes y público en general.
9. Maltratar, discriminar, agredir o acosar laboral o sexualmente a un miembro del personal docente, administrativo, estudiantil, vinculado o a una persona que se encuentre en calidad de visitante en las instalaciones de la Universidad.

PERSONAL DOCENTES

Además de todas aquellas conductas que constituyen, el incumplimiento de los deberes y normas establecidas en el Estatuto General, Estatuto Docente, y de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, las siguientes son las faltas que aplican a los docentes, así:



Faltas Leves:

1. Incumplimiento por primera vez de uno o más de los deberes consagrados en el Estatuto General y Estatuto Docente.
2. Incumplir con disposiciones del reglamento interno de trabajo.

Faltas Graves:

1. Atentar contra los derechos fundamentales de las personas, la dignidad del personal docente, administrativo, estudiantil, vinculado o de las personas que se encuentren en calidad de visitantes en las instalaciones de la Universidad.
2. Atentar contra la libertad de cátedra, enseñanza e investigación o contra la ética profesional y docente.
3. Incurrir en conductas que atenten contra los intereses, prestigio o buen nombre de la Universidad o de la comunidad universitaria.
4. Maltratar, discriminar, agredir o acosar laboral o sexualmente a un miembro del personal docente, administrativo, estudiantil, vinculado o a una persona que se encuentre en calidad de visitante en las instalaciones de la Universidad.
5. Retener, intimidar, extorsionar o sobornar a un miembro del personal docente, administrativo, estudiantil, vinculado, o a una persona que se encuentre en calidad de visitante en las instalaciones de la Universidad.
6. Suplantar personas o autoridades de la Universidad o permitir sustituir o suplantar a un docente o estudiante en la presentación de una actividad evaluativa.
7. Utilizar las calificaciones con fines diferentes a los académicos.
8. Proponer o llevar a cabo acuerdos para eximir a los estudiantes de sus responsabilidades académicas o económicas.
9. Solicitar o aceptar favores, dinero o cualquier tipo de retribución a cambio de modificaciones en las calificaciones o de la elaboración de trabajos académicos para que docentes o estudiantes los presenten como propios.
10. Producir, portar, expender o inducir a otros a la producción, porte, expendio o consumo de sustancias psicoactivas ilícitas.
11. Portar armas o elementos explosivos de cualquier clase o utilizarlos con la finalidad de amenazar, causar lesión o la muerte a directivos, docentes, estudiantes o personal administrativo de la Universidad o a cualquier otra persona que esté prestando un servicio a la Universidad o se encuentre en calidad de visitante.
12. Asistir a la Universidad en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas, así como consumirlas en las instalaciones de la Universidad o en sus alrededores, o en los lugares e instituciones donde se adelanten actividades extramurales o en sus alrededores.
13. Codificar, interceptar o decodificar comunicaciones o mensajes en los medios informáticos de la Universidad, penetrar sus sistemas de información o de comunicación, o afectar sus sistemas operativos, redes y bases de datos.
14. Adulterar documentos físicos, digitales o magnéticos, o usar documentos falsos.
15. Ocasionar daños a los bienes muebles o inmuebles, a los recursos didácticos o a los materiales técnicos y científicos de la Universidad o hacer uso indebido de los mismos.
16. Llevar a cabo actos que impidan el normal funcionamiento de la Universidad o que afecten los intereses de la misma.



17. No cumplir con las responsabilidades establecidas para el personal docente en su programa de trabajo o no acatar las instrucciones impartidas por el Rector, los Decanos o cualquier autoridad académica o administrativa de la Universidad.
18. Permitir que interfieran sus obligaciones personales o profesionales respecto de sus compromisos académicos, el cumplimiento de su jornada laboral y los horarios de clase.
19. Plagiar, mutilar o transformar obras de carácter literario, artístico, científico, cinematográfico, audiovisual o fonograma; soporte lógico o multimedia, tales como libros, artículos de revistas o periódicos, material de Internet; obras de teatro, de cine o de televisión, videos, partituras y obras musicales; pinturas, esculturas o cualquier tipo de invento, marca o patente.
20. Compendiar o presentar como propia, alguna de las obras citadas en el numeral anterior, sin respetar los derechos de autor, así como incurrir en los demás actos que la ley considere como violatorios de la propiedad intelectual.
21. Contratar para la realización de labores profesionales a estudiantes regulares de cursos o asignaturas a su cargo o que estén recibiendo su asesoría para la opción de grado u otros proyectos propios de la Universidad, sin permiso de la autoridad académica respectiva.
22. Actuar, para los docentes de tiempo completo y medio tiempo, como investigador principal en un proyecto que se lleva a cabo en otra institución pública o privada, nacional o extranjera, sin el permiso de la autoridad académica respectiva.
23. Actuar, estando incurso en un conflicto de intereses con la institución que dé lugar a beneficios personales, sin declararse impedido.
24. Reincidir en faltas sancionadas como leves.
25. Usar indebidamente o en nombre propio o de terceros el nombre de la Institución.
26. Dejar de asistir tres clases consecutivas sin justificación alguna.

CAPÍTULO XVIII

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

ARTICULO 65°—Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente. En todo caso se dejará constancia escrita de los



hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115).

ARTICULO 66°—No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

CAPÍTULO XIX

RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTICULO 67°—Los reclamos de los trabajadores se harán ante el superior jerárquico y esté lo pondrá en conocimiento ante la oficina de Gestión Humana, quienes resolverán en justicia y equidad.

ARTICULO 68°— Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, si existiera en la empresa

CAPÍTULO XX

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN.



ARTICULO 69°—Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa 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 empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 70°—En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

- a) 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.
- b) 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 empresa.
- c) Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 1. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 2. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con
 3. Situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 4. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- d) Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere, la empresa para desarrollar, el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 71°—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

- a) La empresa tendrá un Comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del



empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral", así como lo establece la Resolución 652 de 2012, la cual hace referencia a la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas y se dictan otras disposiciones.

- b) El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
1. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 2. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 3. 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.
 4. 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.
 5. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 6. 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,
 7. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
- c) Este comité se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes, así como lo establece la Resolución 1356 de 2012 en su Art 9.
- d) 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.
- e) Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.



CUL
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
LATINOAMERICANA - CUL**
Aprobada mediante Resolución No. 8103
De Diciembre 19 de 2006 del Ministerio de
Educación
NIT: 890.103.657-0

- f) 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

PUBLICACIONES

ARTICULO 72°—El empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPÍTULO XXII

VIGENCIA

ARTICULO 73°—El presente reglamento entrará a partir de su publicación, hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (CST, art. 121).

CAPÍTULO XXIII

DISPOSICIONES FINALES



CUL
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
LATINOAMERICANA - CUL**
Aprobada mediante Resolución No. 8103
De Diciembre 19 de 2006 del Ministerio de
Educación
NIT: 890.103.657-0

ARTICULO 74°—Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XIV

CLÁUSULAS INEFICACES


ARTICULO 75°—No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

ARTÍCULO TERCERO: El presente acuerdo rige a partir de su aprobación y deroga todos los que sean contrarios.

¡COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE!

Dado en Barranquilla, a los 31 días del mes de Enero de 2022.

Como constancia de lo anterior firman su Presidente y Secretaria General.


JOSE EDUARDO CRISSIEN O.
Presidente Ad-Hoc


LUISA DÍAZ DAGAND
Secretaria General.