

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

ACUERDO No. CD – 811

27 DE MAYO DE 2026

“POR MEDIO DEL CUAL SE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC”

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC, EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES ESTATUTARIAS OTORGADAS POR LA RESOLUCIÓN 3235 DEL 28 DE MARZO DEL 2012 EXPEDIDA POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL Y

CONSIDERANDO:

1. Que la ley 30 de 1992, reconoce el derecho de las instituciones de educación superior “... a darse y modificar sus estatutos, designar sus actividades académicas y administrativas, crear, organizar, y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, y de extensión, otorgar los títulos correspondientes, seleccionara sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes, y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional” en su artículo 29.

2. Que La CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC cuenta Personería Jurídica reconocida por la Gobernación del Atlántico, mediante Resolución No. 352 del 23 de abril de 1971; entidad de carácter civil, sin ánimo de lucro domiciliada en Barranquilla (calle 58 N° 55-66), y en las dependencias en las que existan o existieren en los mismos municipios o fuera de ellos (sedes en extensión como Sabanalarga, Villavicencio) y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Universidad como todos sus trabajadores.

3. Que el Reglamento Interno de Trabajo hace parte de los contratos individuales de trabajo, sean escritos o verbales, ocasionales, accidentales o transitorios celebrados o que se celebren entre la Universidad y sus trabajadores, nacionales o extranjeros, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

4. Que la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC podrá adoptar otras políticas, procedimientos y códigos internos que serán parte integrante del reglamento interno de trabajo.

5. Que por medio del presente Reglamento Interno se modifica el ACUERDO No. ***CD - 466 31 DE JULIO DE 2024***. “POR MEDIO DEL CUAL SE ACTUALIZA EL

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO”, Que el presente reglamento fue revisado en su totalidad y modificado, adicionado y actualizado en los siguientes:

6. Que entre los años 2021 y 2026 el legislador colombiano ha expedido nuevas normas laborales de aplicación obligatoria, así como desarrollos reglamentarios y administrativos, que impactan de manera directa las condiciones de trabajo, la jornada laboral, las modalidades contractuales de prestación del servicio, la remuneración del trabajo suplementario y nocturno, los descansos, los permisos y licencias, la inclusión laboral, la desconexión laboral, la seguridad y salud en el trabajo, la protección de datos personales y la prevención del acoso laboral, la violencia sexual y la violencia basada en género.

7. Que la Ley 2466 de 2025, por medio de la cual se adoptó una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia, introdujo modificaciones sustanciales al Código Sustantivo del Trabajo, a la Ley 50 de 1990, a la Ley 789 de 2002 y a otras normas laborales, que impactan directamente el contenido del Reglamento Interno de Trabajo y hacen obligatoria su actualización integral.

8. Que, en particular, la Ley 2466 de 2025 modificó las disposiciones relacionadas con la jornada laboral, armonizando su aplicación con la reducción progresiva de la jornada semanal prevista en la Ley 2101 de 2021, manteniendo la remuneración salarial y exigiendo ajustes en la organización del tiempo de trabajo.

9. Que la Ley 2466 de 2025 adelantó el inicio de la jornada nocturna a las siete de la noche (7:00 p. m.), manteniendo el recargo nocturno del treinta y cinco por ciento (35 %), lo cual impacta la definición de jornada diurna y nocturna, la asignación de horarios y la liquidación de recargos salariales.

10. Que la Ley 2466 de 2025 reforzó el régimen del trabajo suplementario u horas extras, manteniendo los límites máximos legales, pero imponiendo de manera expresa la obligación del empleador de llevar un registro diario, individual y verificable de las horas extras laboradas por cada trabajador, cuya omisión da lugar a sanciones administrativas por parte del Ministerio del Trabajo.

11. Que la Ley 2466 de 2025 incrementó de manera progresiva el recargo por trabajo dominical y festivo, estableciendo un recargo del ochenta por ciento (80 %) a partir del año 2025, del noventa por ciento (90 %) en el año 2026 y del cien por ciento (100 %) a partir del año 2027, aplicable igualmente a las horas extras dominicales y festivas.

12. Que la Ley 2466 de 2025 amplió y fortaleció el régimen de permisos y licencias laborales, incorporando nuevos permisos y licencias remuneradas asociados a condiciones de

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

salud, citas médicas especializadas, tratamientos médicos específicos, acompañamiento escolar y responsabilidades derivadas del trabajo de cuidado, las cuales no podrán ser consideradas faltas ni dar lugar a sanciones disciplinarias.

13. Que la Ley 2466 de 2025 reconoció y fortaleció el derecho a la jornada laboral flexible y a los ajustes razonables para trabajadores que tengan a su cargo personas en situación de discapacidad, imponiendo obligaciones específicas al empleador en la organización del tiempo de trabajo.

14. Que la Ley 2466 de 2025 reforzó el derecho a la desconexión laboral, el cual se aplica de manera transversal a todas las modalidades de prestación del servicio, incluyendo el trabajo presencial, el teletrabajo, el trabajo remoto y el trabajo en casa, exigiendo su regulación expresa en el Reglamento Interno de Trabajo.


15. Que la Ley 2466 de 2025 fortaleció las obligaciones del empleador en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad, estableciendo acciones afirmativas, ajustes razonables, formación del personal encargado de selección y una cuota mínima de vinculación obligatoria, cuya supervisión corresponde al Ministerio del Trabajo.

16. Que la Ley 2365 de 2024, la Resolución 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo y el Convenio 190 de la OIT fortalecieron el marco normativo para la prevención, atención y sanción del acoso laboral, la violencia sexual y la violencia basada en género, haciendo necesaria la actualización de los mecanismos internos de prevención, atención y procedimiento.

17. Que la normativa vigente en materia de protección de datos personales, en especial la Ley 1581 de 2012, las directrices de la Superintendencia de Industria y Comercio, y la regulación sobre videovigilancia, exigen una regulación clara sobre el uso de recursos tecnológicos, la información institucional y los datos personales de los trabajadores.

18. Que la Ley 1562 de 2012, el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, Resolución 00002607 de 2024 (identificación de peligros y evaluación de riesgos en todos los sectores económicos), Resolución 1890 de 2025 Ministerio de trabajo reglamenta el procedimiento para el registro de incidentes y reportes de accidentes mayores), Circular 009 de 2025 Ministerio de Trabajo autoevaluación de estándares mínimos y la construcción de un plan de mejora verificable, con cronograma, responsables y recursos, Circular 027 de 2026 Ministerio de Trabajo, establece la obligación de reportar en la plataforma SGRL la autoevaluación de estándares mínimos SG-SST del año 2025. Todas las anteriores disposiciones obligan a mantener actualizadas las disposiciones relacionadas con el

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los riesgos laborales y las obligaciones del empleador y de los trabajadores.

19. Que la Ley 2466 de 2025 y la jurisprudencia constitucional ha reiterado la obligatoriedad de garantizar el debido proceso disciplinario en el ámbito laboral, razón por la cual se fortalecen y precisan las disposiciones relativas al régimen disciplinario y la terminación del contrato de trabajo.

20. Que el Decreto 223 de 2026 del Ministerio del Trabajo subrogó el Capítulo 3 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, unificando y modernizando la regulación de las prácticas laborales, la vinculación formativa y el contrato de aprendizaje, haciendo obligatoria su incorporación expresa y diferenciada en el Reglamento Interno de Trabajo.

21. Que la Ley 2121 de 2021, la Ley 2088 de 2021 y el Decreto 1227 de 2022 regularon de manera diferenciada las modalidades de trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo, las cuales, junto con las nuevas modalidades introducidas por la Ley 2466 de 2025, requieren regulación clara y sistemática en el Reglamento Interno de Trabajo.


22. Que la Ley 2257 de 2023 y la Ley 2306 de 2023 fortalecieron los derechos laborales de las personas cuidadoras, la protección a la maternidad y paternidad, y la obligación del empleador de adoptar ajustes razonables y medidas de flexibilidad laboral.

23. Que el presente Reglamento Interno de Trabajo ha sido actualizado respetando los principios de favorabilidad, progresividad, no regresividad, trabajo digno y decente, igualdad, no discriminación, debido proceso y desconexión laboral, armonizando la normativa interna de la Corporación con la legislación laboral vigente y la jurisprudencia constitucional.

24. Que la presente actualización del Reglamento Interno de Trabajo no desmejora derechos laborales, respeta el principio de favorabilidad, la progresividad y la no regresividad, y tiene como finalidad armonizar la normativa interna de la Institución con la legislación laboral vigente, fortaleciendo la claridad normativa, la prevención de conflictos y la seguridad jurídica.

25. Que el Reglamento Interno de Trabajo actualizado será publicado, socializado y puesto en conocimiento de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en los artículos 120 y 121 del Código Sustantivo del Trabajo, y entrará en vigor en los términos legales.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC. ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
		TRD: 200-240-09

ACUERDA:

Artículo Primero. Aprobar la actualización del Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universidad de la Costa, CUC, de conformidad con el siguiente contenido:

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I.....	20
PREÁMBULO.....	20
ARTÍCULO 1º.....	20
PARÁGRAFO ÚNICO.....	20
CAPÍTULO II.....	20
CONDICIONES DE ADMISIÓN.....	20
ARTÍCULO 2º.....	20
ARTÍCULO 3º. DOCUMENTACIÓN REQUERIDA.....	21
PARÁGRAFO 1º.....	22
PARÁGRAFO 2º.....	22
PARÁGRAFO 3º.....	22
PARÁGRAFO 4º.....	23
ARTÍCULO 4º.....	23
PARÁGRAFO ÚNICO.....	23
CAPÍTULO III.....	23
PERÍODO DE PRUEBA.....	23
ARTÍCULO 5º.....	23
PARÁGRAFO. 1º.....	24
PARÁGRAFO 2º.....	24
CAPÍTULO IV.....	25
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.....	25
ARTÍCULO 6º.....	25
CAPÍTULO V.....	26

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo



**CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA,
CUC.**

**VERSIÓN: 01
FEBRERO 2022**

ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO

TRD: 200-240-09

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	26
ARTÍCULO 7º.	26
PARÁGRAFO ÚNICO.	26
ARTÍCULO 8º. DERECHOS LABORALES.	26
ARTÍCULO 9º. CONDICIONES DE VINCULACIÓN.	26
ARTÍCULO 10º. JORNADA Y APLICACIÓN DEL REGLAMENTO.	26
ARTÍCULO 11º. EXCLUSIONES Y PROHIBICIONES.	27
PARÁGRAFO ÚNICO. GARANTÍAS Y NO DISCRIMINACIÓN.	27

CAPÍTULO VI.....27

HORARIO DE TRABAJO.....	27
ARTÍCULO 12º. JORNADA LABORAL.	27
ARTÍCULO 13º. JORNADA SEMANAL MÁXIMA.	27
ARTÍCULO 14º. JORNADA DIURNA Y NOCTURNA.	27
ARTÍCULO 15º. JORNADA FLEXIBLE.	28
ARTÍCULO 16º. TRABAJO POR TURNOS.	28
ARTÍCULO 17º. TRABAJADORES EXCLUIDOS DE LA JORNADA MÁXIMA.	28
ARTÍCULO 18º. JORNADA LABORAL DE LOS PROFESORES.	28
ARTÍCULO 19º. FUERZA MAYOR Y SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA JORNADA.	28
PARÁGRAFO ÚNICO. PRINCIPIOS APLICABLES.	29

CAPÍTULO VII.....29

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO.....	29
ARTÍCULO 20º. DEFINICIÓN DE TRABAJO ORDINARIO Y SUPLEMENTARIO.	29
ARTÍCULO 21º. LÍMITES A LAS HORAS EXTRAS.	29
ARTÍCULO 22º. REGISTRO OBLIGATORIO DE HORAS EXTRAS.	29
ARTÍCULO 23º. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.	30
ARTÍCULO 24º.	30
ARTÍCULO 25º.	30
ARTÍCULO 26º.	30
PARÁGRAFO ÚNICO.	30
ARTÍCULO 27º.	31
ARTÍCULO 28º.	31
ARTÍCULO 29º. VALOR DE LAS HORAS EXTRAS.	31
ARTÍCULO 30º. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.	31
ARTÍCULO 31º. TRABAJO DOMINICAL HABITUAL.	31
ARTÍCULO 32º. PAGO DE HORAS EXTRAS Y RECARGOS.	32
ARTÍCULO 33º. TRABAJADORES EXCLUIDOS DEL PAGO DE HORAS EXTRAS.	32
PARÁGRAFO ÚNICO. PRINCIPIOS DE APLICACIÓN.	32
ARTÍCULO 34º.	32

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo



**CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA,
CUC.**

**VERSIÓN: 01
FEBRERO 2022**

ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO

TRD: 200-240-09

PARÁGRAFO ÚNICO:.....	32
ARTÍCULO 35º:	32
PARÁGRAFO ÚNICO.....	32
ARTÍCULO 36º:	32

CAPÍTULO VIII..... 32

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS	32
ARTÍCULO 37º. DESCANSO DOMINICAL OBLIGATORIO.....	33
ARTÍCULO 38º. DÍAS FESTIVOS DE DESCANSO OBLIGATORIO.....	33
ARTÍCULO 39º. REMUNERACIÓN DEL DESCANSO DOMINICAL.....	33
ARTÍCULO 40º. TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS – CARÁCTER OCASIONAL.....	33
ARTÍCULO 41º. TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS – CARÁCTER HABITUAL.....	33
ARTÍCULO 42º. DESCANSO COMPENSATORIO.....	34
ARTÍCULO 43º. COORDINACIÓN DEL DESCANSO.....	34
PARÁGRAFO ÚNICO. PRINCIPIOS APLICABLES.....	34

CAPÍTULO IX..... 34

VACACIONES REMUNERADAS	34
ARTÍCULO 44º. DERECHO A LAS VACACIONES.....	34
ARTÍCULO 45º. CAUSACIÓN Y OPORTUNIDAD DE LAS VACACIONES.....	34
ARTÍCULO 46º. VACACIONES COLECTIVAS.....	35
ARTÍCULO 47º. INTERRUPCIÓN DE LAS VACACIONES.....	35
ARTÍCULO 48º. COMPENSACIÓN EN DINERO.....	35
ARTÍCULO 49º. DISFRUTE MÍNIMO Y ACUMULACIÓN.....	35
ARTÍCULO 50º. REMUNERACIÓN DE LAS VACACIONES.....	35
ARTÍCULO 51º. REGISTRO DE VACACIONES.....	35
ARTÍCULO 52º. VACACIONES EN CONTRATOS A TÉRMINO FIJO O POR FRACCIÓN DE AÑO.....	35
PARÁGRAFO ÚNICO. PRINCIPIOS APLICABLES.....	36

CAPÍTULO X..... 36

PERMISOS, LICENCIAS, COMISIONES E INCAPACIDADES	36
ARTÍCULO 53º. PERMISOS LABORALES.....	36
ARTÍCULO 54º. PERMISOS POR RESPONSABILIDADES DE CUIDADO.....	36
ARTÍCULO 55º. LICENCIAS LEGALES REMUNERADAS.....	37
ARTÍCULO 56º. NUEVAS LICENCIAS Y PERMISOS RECONOCIDOS POR LA LEY 2466 DE 2025.....	37
ARTÍCULO 57º. LICENCIAS NO REMUNERADAS.....	37
ARTÍCULO 58º. INCAPACIDADES MÉDICAS.....	37
ARTÍCULO 59º. PROHIBICIONES Y GARANTÍAS.....	38

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo



**CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA,
CUC.**

ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO

**VERSIÓN: 01
FEBRERO 2022**

TRD: 200-240-09

PARÁGRAFO ÚNICO. PRINCIPIOS APLICABLES. 38

CAPÍTULO XI.....38

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN 38

ARTÍCULO 60°. 38

ARTÍCULO 61°. MODALIDADES DE SALARIO. 38

ARTÍCULO 62°. SALARIO INTEGRAL. 39

ARTÍCULO 63°. SALARIO EN ESPECIE. 39

ARTÍCULO 64°. LUGAR Y FORMA DE PAGO. 39

ARTÍCULO 65°. PERÍODO DE PAGO. 39

ARTÍCULO 66°. PROHIBICIÓN DE DEDUCCIONES NO AUTORIZADAS. 40

ARTÍCULO 67°. RECLAMOS POR PAGO DE SALARIO. 40

PARÁGRAFO ÚNICO. PRINCIPIOS APLICABLES. 40

CAPÍTULO XII.....40

RIESGOS LABORALES Y SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 40

ARTÍCULO 68°. OBJETO Y ALCANCE. 40

ARTÍCULO 69°. MARCO NORMATIVO. 40

ARTÍCULO 70°. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. 41

ARTÍCULO 71°. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. 41

ARTÍCULO 72°. ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES. 41

ARTÍCULO 73°. TRABAJOS DE ALTO RIESGO. 42

ARTÍCULO 74°. COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – COPASST. 42

ARTÍCULO 75°. ENFOQUE PREVENTIVO Y DE CUIDADO. 42

ARTÍCULO 76°. NO DISCRIMINACIÓN Y PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR. 42

PARÁGRAFO ÚNICO. EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA. 42

ARTÍCULO 77°. 42

PARÁGRAFO ÚNICO. 42

ARTÍCULO 78°. 43

ARTÍCULO 79°. 43

ARTÍCULO 80°. 43

ARTÍCULO 81°. 43

ARTÍCULO 82°. 43

ARTÍCULO 83°. 43

ARTÍCULO 84°. 44

ARTÍCULO 85°. 44

ARTÍCULO 86°. 44

PARÁGRAFO 1°. 44

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo



**CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA,
CUC.**

**VERSIÓN: 01
FEBRERO 2022**

ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO

TRD: 200-240-09

PARÁGRAFO 2°	45
PARÁGRAFO 3°	45
ARTÍCULO 87°	45
ARTÍCULO 88°	45
ARTÍCULO 89°	45
PARÁGRAFO ÚNICO	46
ARTÍCULO 90°	46
PARÁGRAFO 1°	46
PARÁGRAFO 2°	46
ARTÍCULO 91°	47
ARTÍCULO 92°	47
ARTÍCULO 93°	47
ARTÍCULO 94°	47
ARTÍCULO 95°. APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL	47
ARTÍCULO 96°	47
ARTÍCULO 97°. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	48
ARTÍCULO 98°. ENFOQUE DE MEJORA CONTINUA Y CICLO PHVA	48
ARTÍCULO 99°. RESPONSABILIDADES EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	48
ARTÍCULO 100°. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y GESTIÓN DE RIESGOS	52
ARTÍCULO 101°. PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	53
ARTÍCULO 102°. PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA	53
ARTÍCULO 103°. GESTIÓN DE CONTRATISTAS Y COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES	54
ARTÍCULO 104°. GESTIÓN DEL CAMBIO	54


CAPÍTULO XIII..... 55

LABORES DE ALTO RIESGO PARA TRABAJADORES Y LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES	55
ARTÍCULO 105°. LABORES DE ALTO RIESGO	55
ARTÍCULO 106°. ACTIVIDADES CLASIFICADAS COMO DE ALTO RIESGO	55
ARTÍCULO 107°. MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN LABORES DE ALTO RIESGO	55
ARTÍCULO 108°. PROHIBICIÓN DE ASIGNACIÓN INDEBIDA	56
ARTÍCULO 109°. PROHIBICIÓN DE TRABAJO DE MENORES EN LABORES PELIGROSAS	56
ARTÍCULO 110°. AUTORIZACIÓN PARA EL TRABAJO DE ADOLESCENTES	56
ARTÍCULO 111°. JORNADA LABORAL DE ADOLESCENTES	56
ARTÍCULO 112°. PROTECCIÓN ESPECIAL	56
PARÁGRAFO ÚNICO. PRINCIPIOS APLICABLES	56

CAPÍTULO XIV..... 57

ORDEN JERÁRQUICO 57

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

ARTÍCULO 113°. ORDEN JERÁRQUICO INSTITUCIONAL.....	57
ARTÍCULO 114°. AUTORIDAD Y LÍNEA DE MANDO.....	57
ARTÍCULO 115°. EJERCICIO DE LA AUTORIDAD.....	57
ARTÍCULO 116°. RESPONSABILIDAD DE LOS CARGOS DE DIRECCIÓN.....	58
ARTÍCULO 117°. CONFLICTOS DE AUTORIDAD.....	58
ARTÍCULO 118°. RELACIÓN CON EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	58
PARÁGRAFO ÚNICO. PRINCIPIOS APLICABLES.....	58

CAPÍTULO XV.....58

PRESCRIPCIONES DE ORDEN.....	58
ARTÍCULO 119°. DEBERES GENERALES.....	58
ARTÍCULO 120°. DEBERES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	59
ARTÍCULO 121°. USO ADECUADO DE BIENES E INFORMACIÓN.....	59
ARTÍCULO 122°. CONDUCTA ÉTICA Y RELACIONES LABORALES.....	59
ARTÍCULO 123°. DEBERES EN MODALIDADES ESPECIALES DE TRABAJO.....	59
ARTÍCULO 124°. INFORMACIÓN VERAZ Y ACTUALIZADA.....	60
ARTÍCULO 125°. DEBER DE COLABORACIÓN.....	60
PARÁGRAFO ÚNICO. GARANTÍAS.....	60


CAPÍTULO XVI.....60

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD Y LOS TRABAJADORES.....	60
ARTÍCULO 126°. DEBERES GENERALES.....	60
ARTÍCULO 127°. DEBERES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	60
ARTÍCULO 128°. USO ADECUADO DE BIENES E INFORMACIÓN.....	61
ARTÍCULO 129°. CONDUCTA ÉTICA Y RELACIONES LABORALES.....	61
ARTÍCULO 130°. DEBERES EN MODALIDADES ESPECIALES DE TRABAJO.....	61
ARTÍCULO 131°. RESPONSABILIDADES GENERALES DE LOS CARGOS DE DIRECCIÓN Y JEFATURA.....	62
ARTÍCULO 132°. RESPONSABILIDADES ESPECÍFICAS DE LOS PROFESORES.....	62
ARTÍCULO 133°. RESPONSABILIDADES DE DIRECTORES, DECANOS Y COORDINADORES ACADÉMICOS.....	63
ARTÍCULO 134°. INFORMACIÓN VERAZ Y ACTUALIZADA.....	63
ARTÍCULO 135°. DEBER DE COLABORACIÓN.....	63
PARÁGRAFO ÚNICO. GARANTÍAS.....	63

CAPÍTULO XVII.....64

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA INSTITUCIÓN Y LOS TRABAJADORES.....	64
ARTÍCULO 136°. PROHIBICIONES GENERALES.....	64
ARTÍCULO 137°. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA CIERTOS TRABAJADORES.....	64

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09


ARTÍCULO 138°. PROHIBICIONES RELACIONADAS CON LA CONDUCTA Y CONVIVENCIA LABORAL.....	64
ARTÍCULO 139°. PROHIBICIONES EN EL USO DE INFORMACIÓN Y TECNOLOGÍAS.	65
ARTÍCULO 140°. PROHIBICIONES RELACIONADAS CON LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	65
ARTÍCULO 141°. PROHIBICIONES ESPECÍFICAS EN EL EJERCICIO DE LA AUTORIDAD.....	65
ARTÍCULO 142°. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS.....	65
PARÁGRAFO ÚNICO. GARANTÍAS Y ALCANCE.....	65
ARTÍCULO 143°. PROHIBICIONES GENERALES - PROHIBICIONES AL EMPLEADOR.....	66
ARTÍCULO 144°. PROHIBICIONES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO.....	66
ARTÍCULO 145°. PROHIBICIONES EN MATERIA DE SALARIO Y PRESTACIONES.	66
ARTÍCULO 146°. PROHIBICIONES RELACIONADAS CON JORNADA, DESCANSOS Y DESCONEXIÓN LABORAL.	66
ARTÍCULO 147°. PROHIBICIONES EN MATERIA DE PERMISOS, LICENCIAS E INCAPACIDADES.	67
ARTÍCULO 148°. PROHIBICIONES RELACIONADAS CON EL ACOSO LABORAL Y VIOLENCIAS.....	67
ARTÍCULO 149°. PROHIBICIONES EN MATERIA DE DEBIDO PROCESO.	67
ARTÍCULO 150°. PROHIBICIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. 67	67
PARÁGRAFO ÚNICO. GARANTÍAS.	67

CAPÍTULO XVIII.....68

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	68
ARTÍCULO 151°. CONCEPTO DE FALTA DISCIPLINARIA.	68
ARTÍCULO 152°. PRINCIPIOS APLICABLES AL RÉGIMEN DISCIPLINARIO.	68
ARTÍCULO 153°. CLASIFICACIÓN GENERAL DE LAS FALTAS.....	68
ARTÍCULO 154°. CRITERIOS PARA LA CALIFICACIÓN DE LA FALTA.....	68
ARTÍCULO 155°. FALTAS DISCIPLINARIAS LEVES.	69
ARTÍCULO 156°. FALTAS DISCIPLINARIAS GRAVES.....	69
ARTÍCULO 157°. FALTAS DISCIPLINARIAS GRAVÍSIMAS.	69
ARTÍCULO 158°. FALTAS RELACIONADAS CON EL EJERCICIO DE CARGOS DE DIRECCIÓN Y DOCENCIA.....	69
ARTÍCULO 159°. REITERACIÓN Y REINCIDENCIA.	70
PARÁGRAFO ÚNICO. ALCANCE DEL CAPÍTULO.	70
ARTÍCULO 160°.	70
PARÁGRAFO ÚNICO.....	71
PARÁGRAFO 1°.	72
PARÁGRAFO 2°.	72
PARÁGRAFO 3°.	72

CAPÍTULO XIX.....73

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	73
ARTÍCULO 161°. PRINCIPIOS DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.	73
ARTÍCULO 162°. FINALIDAD DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA.	73
ARTÍCULO 163°. CLASES DE SANCIONES DISCIPLINARIAS.	73
ARTÍCULO 164°. CRITERIOS PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES.	73
ARTÍCULO 165°. GRADUALIDAD DE LAS SANCIONES.....	74
ARTÍCULO 166°. PROHIBICIÓN DE DOBLE SANCIÓN.	74
ARTÍCULO 167°. SANCIONES A TRABAJADORES CON CARGOS DE DIRECCIÓN O DOCENCIA.	74
ARTÍCULO 168°. INCOMPATIBILIDAD CON MEDIDAS INFORMALES.....	74
ARTÍCULO 169°. REGISTRO DE LAS SANCIONES.....	74
PARÁGRAFO ÚNICO. RELACIÓN CON EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.....	74

CAPÍTULO XX.....75

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	75
ARTÍCULO 170°.	75
ARTÍCULO 171°.	75
ARTÍCULO 172°.	75
ARTÍCULO 173°. RECURSOS Y TÉRMINOS PARA LA PRESENTACIÓN DE ESTOS ANTE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS IMPUESTAS AL TRABAJADOR.....	77
PARÁGRAFO 1°.	78
PARÁGRAFO 2°.	78
PARÁGRAFO 3°.	78
ARTÍCULO 174°.	78
ARTÍCULO 175°.	78
ARTÍCULO 176°.	79


CAPÍTULO XXI.....79

JUSTA CAUSA DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	79
ARTÍCULO 177°.	79
PARÁGRAFO ÚNICO.....	81

CAPÍTULO XXII.....81

RECLAMOS.....	81
ARTÍCULO 178°. PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE SU TRAMITACIÓN.....	82
ARTÍCULO 179°. TRÁMITE Y TÉRMINOS.....	82
ARTÍCULO 180°. GARANTÍA DE NO REPRESALIAS.....	82
ARTÍCULO 181°. ASESORÍA Y OTRAS INSTANCIAS.....	82

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

PARÁGRAFO ÚNICO. PRINCIPIOS APLICABLES. 82

CAPÍTULO XXIII..... 83

PROPIEDAD INTELECTUAL Y CONFIDENCIALIDAD 83

ARTÍCULO 182°. PRINCIPIOS GENERALES.	83
ARTÍCULO 183°. TITULARIDAD DE LOS DERECHOS PATRIMONIALES.	83
ARTÍCULO 184°. ÁMBITO DE PROTECCIÓN.	83
ARTÍCULO 185°. DERECHOS MORALES Y RECONOCIMIENTO DE AUTORÍA.....	83
ARTÍCULO 186°. OBRAS POR ENCARGO DE TERCEROS.	84
ARTÍCULO 187°. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL – DEFINICIÓN.	84
ARTÍCULO 188°. EXCLUSIONES DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL.	84
ARTÍCULO 189°. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR EN CONFIDENCIALIDAD.	84
ARTÍCULO 190°. DEVOLUCIÓN DE INFORMACIÓN.....	84
ARTÍCULO 191°. PROHIBICIÓN DE LICENCIAS IMPLÍCITAS.	85
ARTÍCULO 192°. REVELACIÓN POR ORDEN DE AUTORIDAD.	85
ARTÍCULO 193°. INCUMPLIMIENTO Y CONSECUENCIAS 85	85

CAPÍTULO XXIV 85

USO DE LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS Y CÁMARAS DE SEGURIDAD..... 85

ARTÍCULO 194°. OBJETO Y FINALIDAD.....	85
ARTÍCULO 195°. RECURSOS TECNOLÓGICOS INSTITUCIONALES.....	85
ARTÍCULO 196°. CONDICIÓN DE USUARIO Y RESPONSABILIDAD.	86
PARÁGRAFO ÚNICO.....	86
ARTÍCULO 197°. USO PERMITIDO DE LOS EQUIPOS.	86
ARTÍCULO 198°. ADMINISTRACIÓN TECNOLÓGICA.....	86
ARTÍCULO 199°. NORMAS GENERALES DE USO.....	86
ARTÍCULO 200°. USO DE INTERNET, CORREO Y PLATAFORMAS.....	86
ARTÍCULO 201°. ACCESO Y CONTROL POR PARTE DE LA UNIVERSIDAD.	87
ARTÍCULO 202°. VIDEOVIGILANCIA.....	87
ARTÍCULO 203°. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN DIGITAL.	87
ARTÍCULO 204°. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.	88
ARTÍCULO 205°. MEDIDAS PREVENTIVAS.	88
ARTÍCULO 206°. RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR.	88
ARTÍCULO 207°. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO.....	88

CAPÍTULO XXV 88

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES..... 88

ARTÍCULO 208°. ACCESO A DATOS PERSONALES EN EL MARCO DE LA RELACIÓN LABORAL.....	88
---	----

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo



**CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA,
CUC.**

**VERSIÓN: 01
FEBRERO 2022**

ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO

TRD: 200-240-09

ARTÍCULO 209°. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR COMO ENCARGADO DEL TRATAMIENTO.....	89
ARTÍCULO 210°. DEBER DE CONFIDENCIALIDAD Y DURACIÓN.....	89
ARTÍCULO 211°. RESPONSABILIDAD POR USO INDEBIDO.	89
ARTÍCULO 212°. DATOS BIOMÉTRICOS Y USO DE IMAGEN.	89
ARTÍCULO 213°. PROHIBICIÓN DE USO INDEBIDO DE IMÁGENES Y DATOS DE TERCEROS.	90
ARTÍCULO 214°. INCIDENTES DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN.	90
ARTÍCULO 215°. MEDIDAS DE CONTROL Y ACCESO.....	90
ARTÍCULO 216°. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO.....	90

CAPÍTULO XXVI.....90

PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO LABORAL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.....	90
ARTÍCULO 217°. MARCO NORMATIVO Y OBJETO.....	90
ARTÍCULO 218°. CONCEPTOS APLICABLES.	91
ARTÍCULO 219°. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.....	91
ARTÍCULO 220°. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.	91
ARTÍCULO 221°. NATURALEZA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.	92
ARTÍCULO 222°. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.	92
ARTÍCULO 223°. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.	92
PARÁGRAFO 1°.....	94
PARÁGRAFO 2°.....	95
PARÁGRAFO 3°.....	95
PARÁGRAFO 4°.....	95
ARTÍCULO 224°. PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.....	96
ARTÍCULO 225°. SECRETARIO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.....	96
ARTÍCULO 226°. REUNIONES ORDINARIAS.....	97
ARTÍCULO 227°. REUNIONES EXTRAORDINARIAS.	97
ARTÍCULO 228°. PROCEDIMIENTO PREVENTIVO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.	97
ARTÍCULO 229°. LÍMITES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.....	98
ARTÍCULO 230°. ARTICULACIÓN CON EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO.	98

CAPÍTULO XXVII.....98

PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA SEXUAL Y LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO.....	98
ARTÍCULO 231°. MARCO NORMATIVO Y OBJETO.....	98
ARTÍCULO 232°. CONCEPTOS APLICABLES.	98
ARTÍCULO 233°. NATURALEZA DE LA RUTA ESPECIALIZADA.	99
ARTÍCULO 234°. COMITÉ DE BUENAS PRÁCTICAS – COMPETENCIA.....	99

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo



**CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA,
CUC.**

**VERSIÓN: 01
FEBRERO 2022**

ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO

TRD: 200-240-09


ARTÍCULO 235°. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN.....	99
ARTÍCULO 236°. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS.	99
ARTÍCULO 237°. DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS.	100
ARTÍCULO 238°. OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD.....	100
ARTÍCULO 239°. NO REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD.....	100
ARTÍCULO 240°. RELACIÓN CON EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	100

CAPÍTULO XXVIII 100

CONTRATO DE APRENDIZAJE 100

ARTÍCULO 241°. MARCO NORMATIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN: LA CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA – CUC.	100
ARTÍCULO 242°. CONCEPTOS APLICABLES.	101
ARTÍCULO 243°. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.	101
ARTÍCULO 244°. PRÁCTICAS LABORALES Y VINCULACIÓN FORMATIVA NATURALEZA NO LABORAL.....	102
ARTÍCULO 245°. CONTRATO DE APRENDIZAJE NATURALEZA LABORAL ESPECIAL.....	103
ARTÍCULO 246°. ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.....	103
PARÁGRAFO ÚNICO.....	104
ARTÍCULO 247°. FORMALIDADES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.....	104
ARTÍCULO 248°. EDAD MÍNIMA PARA EL CONTRATO DE APRENDIZAJE.....	104
PARÁGRAFO 1°.....	105
PARÁGRAFO 2°.....	105
ARTÍCULO 249°. HORARIO DE PRÁCTICA PARA ADOLESCENTES.....	105
PARÁGRAFO 1°.....	105
PARÁGRAFO 2°.....	105
ARTÍCULO 250°. OBLIGACIONES DEL ESTUDIANTE.....	105
ARTÍCULO 251°. MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN LAS PRÁCTICAS LABORALES ARTÍCULO 2.2.6.3.1.12.	106
ARTÍCULO 252°. HORARIO DE PRÁCTICA ARTÍCULO 2.2.6.3.2.2.....	106
PARÁGRAFO 1°.....	106
PARÁGRAFO 2°.....	106
ARTÍCULO 253. DURACIÓN ARTÍCULO 2.2.6.3.2.5.....	106
PARÁGRAFO ÚNICO.....	107
ARTÍCULO 254°. CAUSALES DE TERMINACIÓN. ARTÍCULO 2.2.6.3.2.6.....	107
ARTÍCULO 255°. RÉGIMEN DISCIPLINARIO. ARTÍCULO 2.2.6.3.2.7.....	107
ARTÍCULO 256°. AUXILIO DE PRÁCTICA. ARTÍCULO 2.2.6.3.2.8.....	107
ARTÍCULO 257°. INTERRUPCIÓN DE LA VINCULACIÓN FORMATIVA ARTÍCULO 2.2.6.3.2.10.	108
PARÁGRAFO 1°.....	108
PARÁGRAFO 2°.....	108
ARTÍCULO 258°. ELEMENTOS ESPECIALES ARTÍCULO 2.2.6.3.3.3.....	108
ARTÍCULO 259°. APOYO DE SOSTENIMIENTO MENSUAL ARTÍCULO 2.2.6.3.3.4.....	109

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

PARÁGRAFO 1º	109
PARÁGRAFO 2º	109
ARTÍCULO 260º. FASES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE ARTÍCULO 2.2.6.3.3.5.	109
PARÁGRAFO 1º	110
PARÁGRAFO 2º	110
ARTÍCULO 261º. GARANTÍAS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE ARTÍCULO 2.2.6.3.3.6.	110
PARÁGRAFO 1º	110
PARÁGRAFO 2º	110
PARÁGRAFO 3º	110
PARÁGRAFO 4º	110
PARÁGRAFO 5º	111
ARTÍCULO 262º. RIESGOS LABORALES EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE	111
ARTÍCULO 263º. REPORTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL EN FASE LECTIVA	111
PARÁGRAFO 1º	111
ARTÍCULO 264º. DURACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE	112
PARÁGRAFO 1º	112
PARÁGRAFO 2º	113
ARTÍCULO 265º. FORMACIÓN DUAL EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE ARTÍCULO 2.2.6.3.3.12.....	113
ARTÍCULO 266º. CONCURRENCIA DE CONTRATOS ARTÍCULO 2.2.6.3.3.15.....	113
ARTÍCULO 267º. COEXISTENCIA DE CONTRATOS. ARTÍCULO 2.2.6.3.3.16.	113
PARÁGRAFO 1º	113
ARTÍCULO 268º. DE APRENDICES EN EL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL ARTÍCULO 2.2.6.3.3.24.	114
PARÁGRAFO ÚNICO	114
ARTÍCULO 269º. PERIODO DE PRUEBA. ARTÍCULO 2.2.6.3.3.26.....	114
ARTÍCULO 270º. SUSPENSIÓN ESPECIAL. ARTÍCULO 2.2.6.3.3.27.	114
ARTÍCULO 271º. EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN ARTÍCULO 2.2.6.3.3.28.	115
PARÁGRAFO 1º	115
PARÁGRAFO 2º	115
PARÁGRAFO 3º	115
ARTÍCULO 272º. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE ARTÍCULO 2.2.6.3.3.29.	115
PARÁGRAFO 1º	116
PARÁGRAFO 2º	116
ARTÍCULO 273º. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE ARTÍCULO 2.2.6.3.3.30.....	116
PARÁGRAFO ÚNICO	117
ARTÍCULO 274º. TERMINACIÓN UNILATERAL Y SIN JUSTA CAUSA ARTÍCULO 2.2.6.3.3.32.....	117
ARTÍCULO 275º. CONTRATO DE APRENDIZAJE PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.....	117
ARTÍCULO 276º. DERECHOS DEL APRENDIZ.....	117
ARTÍCULO 277º. OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD	117

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo



**CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA,
CUC.**

**VERSIÓN: 01
FEBRERO 2022**

ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO


TRD: 200-240-09

ARTÍCULO 278°. CUOTA SENA Y MONETIZACIÓN.....	118
ARTÍCULO 279°. FORMAS DE CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA.....	118
ARTÍCULO 280°. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA SENA.....	118
PARÁGRAFO 1°. CONDICIONES DE LA MONETIZACIÓN. LA MONETIZACIÓN:.....	118
PARÁGRAFO 2°. CONTROL Y RESPONSABILIDAD.....	118
ARTÍCULO 281°. DIFERENCIACIÓN CON OTRAS FIGURAS FORMATIVAS.....	119
ARTÍCULO 282°. TERMINACIÓN.....	119

CAPÍTULO XXIX..... 119

TELETRABAJO.....	119
ARTÍCULO 283°. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	119
ARTÍCULO 284°. DEFINICIONES.....	119
ARTÍCULO 285°. MODALIDADES DE TELETRABAJO.....	120
PARÁGRAFO ÚNICO.....	120
ARTÍCULO 286°. OBJETIVOS DEL TELETRABAJO.....	120
ARTÍCULO 286A°. CONDICIONES DE ACCESO AL TELETRABAJO.....	120
PARÁGRAFO ÚNICO.....	121
ARTÍCULO 287°. ÓRGANO DE COORDINACIÓN DEL TELETRABAJO.....	121
ARTÍCULO 288°. ACUERDO DE TELETRABAJO.....	121
ARTÍCULO 289°. REVERSIBILIDAD DEL TELETRABAJO.....	121
ARTÍCULO 290°. IGUALDAD DE TRATO.....	122
ARTÍCULO 291°. EQUIPOS, HERRAMIENTAS Y COMPENSACIONES.....	122
PARÁGRAFO 1°.....	122
PARÁGRAFO 2°.....	122
PARÁGRAFO 3°.....	122
PARÁGRAFO 4°.....	122
ARTÍCULO 292°. COMPROMISOS DE LAS PARTES.....	122
ARTÍCULO 293°. AUXILIO DE CONECTIVIDAD.....	123
ARTÍCULO 294°. SEGURIDAD SOCIAL.....	123
ARTÍCULO 295°. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	123
ARTÍCULO 296°. DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL.....	123
ARTÍCULO 297°. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	123
ARTÍCULO 298°. DEFINICIONES.....	124
ARTÍCULO 299°. OBJETIVOS DEL TELETRABAJO.....	124
ARTÍCULO 300°. CONDICIONES DE ACCESO AL TELETRABAJO.....	124
PARÁGRAFO ÚNICO.....	125
ARTÍCULO 301°. ÓRGANO DE COORDINACIÓN DEL TELETRABAJO.....	125
ARTÍCULO 302°. ACUERDO DE TELETRABAJO.....	125
ARTÍCULO 303°. REVERSIBILIDAD.....	125
ARTÍCULO 304°. IGUALDAD DE TRATO.....	125
ARTÍCULO 305°. EQUIPOS, HERRAMIENTAS Y COMPENSACIONES.....	125
PARÁGRAFO 1°.....	126

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC. ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
		TRD: 200-240-09

PARÁGRAFO 2°	126
PARÁGRAFO 3°	126
PARÁGRAFO 4°	126
ARTÍCULO 306°. COMPROMISOS DE LAS PARTES.....	126
ARTÍCULO 307°. SEGURIDAD SOCIAL.	126
ARTÍCULO 308°. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	126
ARTÍCULO 309°. DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL.	127
ARTÍCULO 310°.	127
ARTÍCULO 311°.	127

CAPÍTULO XXX..... 127

EQUIDAD DE GÉNERO Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD	127
ARTÍCULO 312°.	127
ARTÍCULO 313°.	128
ARTÍCULO 314°.	128
ARTÍCULO 315°.	128

CAPÍTULO XXXI..... 128

SALAS AMIGAS DE LA FAMILIA LACTANTE DEL ENTORNO LABORAL.....	128
ARTÍCULO 316°. SALAS AMIGAS DE LA FAMILIA LACTANTE.	128

CAPÍTULO XXXII..... 129

PUBLICACIONES	129
ARTÍCULO 317°. PUBLICACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.....	129

CAPÍTULO XXXIII 130


VIGENCIA	130
ARTÍCULO 318°. VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.	130

CAPÍTULO XXXIV 130

DISPOSICIONES FINALES	130
ARTÍCULO 319°. DEROGATORIA Y SUSPENSIÓN DE REGLAMENTOS ANTERIORES.	130


CAPÍTULO XXXV..... 130

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
		TRD: 200-240-09
ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO		

CLÁUSULAS INEFICACES.....	130
ARTÍCULO 320°. INEFICACIA DE CLÁUSULAS DESMEJORANTES.	130

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

CAPÍTULO I PREÁMBULO

ARTÍCULO 1º. El presente Reglamento Interno de Trabajo, actualizado conforme a las normas laborales vigentes, es expedido por la Corporación Universidad de la Costa – CUC, entidad de carácter civil, sin ánimo de lucro, con personería jurídica reconocida por la Gobernación del Atlántico mediante Resolución No. 352 del 23 de abril de 1971, domiciliada en la ciudad de Barranquilla, en la calle 58 No. 55-66, y en todas las dependencias, sedes y extensiones que existan o llegaren a existir dentro o fuera del territorio nacional.

Las disposiciones del presente reglamento son de obligatorio cumplimiento tanto para la Universidad como para todos sus trabajadores, cualquiera sea su modalidad de contratación, sean contratos escritos o verbales, a término fijo o indefinido, ocasionales, accidentales o transitorios, y sin distinción de nacionalidad, salvo estipulaciones más favorables al trabajador.

Este reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren entre la Universidad y sus trabajadores.

La Corporación Universidad de la Costa – CUC podrá adoptar políticas, procedimientos, manuales y códigos internos complementarios, los cuales harán parte integrante del presente Reglamento Interno de Trabajo, siempre que no desmejoren los derechos laborales de los trabajadores.

PARÁGRAFO ÚNICO. Con el fin de evitar la sobrecarga gráfica derivada del uso de expresiones como “o/a” para referirse a ambos sexos, se utilizará el género masculino como genérico, entendiéndose que todas las menciones hechas en tal sentido incluyen a todas las personas, sin distinción de sexo, identidad u orientación de género.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2º. Toda persona que aspire a ingresar como trabajador de la Corporación Universidad de la Costa – CUC deberá participar y superar el proceso de selección y vinculación definido por la Institución, el cual se desarrollará con base en criterios de mérito, idoneidad, objetividad, transparencia, igualdad de oportunidades, inclusión y no discriminación.

El proceso de selección tendrá como finalidad verificar que el aspirante cuente con las competencias, conocimientos, experiencia y condiciones requeridas para el desempeño del cargo, sin que en ningún caso se adopten criterios excluyentes ajenos a la función a desempeñar.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

ARTÍCULO 3°. DOCUMENTACIÓN REQUERIDA. El aspirante que resulte seleccionado deberá aportar, como mínimo, los siguientes documentos

1. Hoja de vida actualizada.
2. Documento de identidad vigente.
3. Soportes académicos y profesionales exigidos para el cargo.
4. Certificaciones laborales cuando a ello hubiere lugar.
5. Certificación de afiliación a la Entidad Promotora de Salud (EPS) y al Fondo de Pensiones.
6. Autorización expresa para el tratamiento de datos personales.
7. En el caso de trabajadores extranjeros, se exigirán adicionalmente los documentos migratorios y laborales previstos en la normativa vigente, los cuales serán previamente verificados por las dependencias competentes de la Universidad.
8. Realizarse examen médico de ingreso, con cargo a la Universidad.
9. Autorizar a la Universidad verificar que el aspirante no se encuentra inscrito en el registro de inhabilidades por delitos sexuales cometidos contra personas menores de edad.

Verificación de información.

La Universidad podrá verificar la información suministrada por el aspirante durante el proceso de selección y, en caso de vinculación, durante la vigencia del contrato de trabajo. La entrega de información apócrifas, inexacta, incompleta o adulterada se considerará engaño para la celebración del contrato de trabajo, con las consecuencias legales correspondientes, garantizando en todo caso el derecho al debido proceso.

Pruebas permitidas.

Previo consentimiento del aspirante, la Universidad podrá aplicar entrevistas, pruebas psicotécnicas, pruebas de conocimiento y exámenes médicos de ingreso, siempre que estos guarden relación directa con el cargo a desempeñar y no vulneren derechos fundamentales.

Prohibiciones en el proceso de selección.

En ningún caso la Universidad podrá exigir, solicitar o tener en cuenta dentro del proceso de selección:

1. Pruebas de embarazo.
2. Pruebas de VIH u otras pruebas médicas no relacionadas con el cargo.
3. Libreta militar.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

4. Información sobre orientación sexual, identidad de género, religión, estado civil, afiliación política o sindical, condiciones de salud no relacionadas con la función a desempeñar, ni cualquier otro criterio discriminatorio.

Salvo las excepciones expresamente autorizadas por la ley.

Selección inclusiva y acciones afirmativas

La Universidad garantiza procesos de selección inclusivos, equitativos y libres de discriminación, conforme a la Constitución Política, la Ley 2466 de 2025, los tratados internacionales ratificados por Colombia y las demás normas laborales vigentes.

En cumplimiento de lo anterior, la Universidad.

- Implementará ajustes razonables en los procesos de selección para personas con discapacidad, tales como adecuaciones físicas, tecnológicas, comunicativas o procedimentales.
- Promoverá la inclusión laboral de personas con discapacidad, de conformidad con las cuotas legales y las acciones afirmativas previstas en la normativa vigente.
- Garantizará igualdad de oportunidades a trabajadores con responsabilidades de cuidado, evitando cualquier forma de discriminación directa o indirecta.
- Capacitará al personal encargado de los procesos de selección en enfoques de derechos humanos, inclusión laboral y eliminación de barreras estructurales.

PARÁGRAFO 1°. Ninguna persona podrá ser excluida de un proceso de selección o vinculación por razones distintas a la falta de cumplimiento de los requisitos objetivos del cargo. Cualquier actuación contraria a este principio dará lugar a las acciones administrativas y disciplinarias correspondientes.

PARÁGRAFO 2°. En adición a los anteriores requisitos, todos los aspirantes deberán aprobar todos los demás requerimientos establecidos, tales como pruebas psicotécnicas, de conocimiento, de aptitud y demás procedimientos y requisitos exigidos y que determine la Empresa.

PARÁGRAFO 3°. La Universidad podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para determinar si admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto; así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan” (Artículo 1°. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, salvo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43,

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo, Art. 21 y 22 Resolución 1843 de 2025), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995), el examen del Virus de Inmunodeficiencia Humana (Art. 22 Decreto 559 de 1991, Art. 21 y 23 Resolución 1843 de 2025) o el certificado judicial vigente (Art. 93 del Decreto 0019 de 2012). De conformidad con lo establecido en la Ley 1780 de 2016, no se podrá exigir al aspirante la presentación de la tarjeta militar para ingresar a un empleo. Por esta razón, las personas declaradas no aptas, exentas o que hayan superado la edad máxima de incorporación a filas podrán acceder a un empleo sin haber definido su situación militar. Sin embargo, a partir de la fecha de su vinculación laboral estas personas tendrán un lapso de dieciocho (18) meses para definir su situación militar. Término durante el cual la Empresa podrá exigir la presentación de dicho documento y el incumplimiento, de presentar el mismo, constituye falta grave contra este reglamento, acarreado las sanciones disciplinarias correspondientes.

PARÁGRAFO 4º. Las declaraciones hechas en la hoja de vida por el aspirante a un empleo en la Empresa se presumen ciertas, y se tendrá como engaño al Empleador cualquier inexactitud, alteración, modificación o falsificación de los datos y/o en los certificados exigidos.

ARTÍCULO 4º. La edad mínima de admisión al trabajo es a los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los 15 y hasta menos de los 18 años requieren la respectiva autorización escrita expedida por el inspector del trabajo, a solicitud de los padres, y a falta de éstos del Defensor de Familia.

La autorización deberá cumplir las reglas determinadas en el Artículo 113 del Código de la Infancia y de la Adolescencia o de la norma que regule el tema.

Queda expresamente prohibido el trabajo de los menores de quince (15) años y es obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza.

PARÁGRAFO ÚNICO. La edad mínima para laborar en la Corporación Universidad de la Costa – CUC en todo caso es de 18 años cumplidos.

CAPÍTULO III PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 5º. Una vez admitido el aspirante, la Corporación Universidad de la Costa – CUC podrá pactar con el trabajador un período inicial de prueba, cuyo objeto es permitir a la Universidad apreciar las aptitudes, competencias y desempeño del trabajador, y a este último evaluar las condiciones del empleo.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

El período de prueba deberá pactarse siempre por escrito y constar de manera expresa en el contrato de trabajo. En ausencia de estipulación escrita, se entenderá que el trabajador ha sido vinculado sin período de prueba.

La duración del período de prueba no podrá exceder de:

- a) Dos (2) meses, en los contratos de trabajo a término indefinido.
- b) La quinta parte del término inicialmente pactado, en los contratos a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, sin que en ningún caso pueda exceder de dos (2) meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no será válida la estipulación de un nuevo período de prueba, salvo para el primer contrato.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin previo aviso, garantizando en todo caso el respeto por la dignidad humana y los derechos fundamentales del trabajador.

Superado el período de prueba, o si el trabajador continúa prestando sus servicios con consentimiento expreso o tácito del empleador, el contrato de trabajo se entenderá celebrado en condiciones normales desde su inicio.

Durante el período de prueba, el trabajador gozará de todos los derechos y prestaciones sociales previstos en la ley, sin excepción alguna.

PARÁGRAFO. 1º. El período de prueba no podrá utilizarse como mecanismo de discriminación, represalia o vulneración de derechos fundamentales. En caso de terminación del contrato durante este período, la Universidad garantizará el respeto del debido proceso mínimo, conforme a la jurisprudencia constitucional vigente.

PARÁGRAFO 2º. de conformidad con la sentencia de la Corte Constitucional T- 978 de 8 de octubre de 2004, Magistrado Ponente Jaime Córdoba Triviño, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la empresa durante la vigencia del periodo de prueba debe estar fundada, a fin de evitar decisiones arbitrarias contrarias a los postulados de la Constitución Política, con la comprobación objetiva de la falta de competencias mínimas para el ejercicio de la labor por parte del trabajador.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
		TRD: 200-240-09
ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO		

CAPÍTULO IV EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

ARTÍCULO 6º. La Evaluación de Desempeño es el proceso institucional mediante el cual la Corporación Universidad de la Costa – CUC valora de manera objetiva, periódica y verificable el cumplimiento de las funciones, responsabilidades, competencias y resultados asociados al cargo desempeñado por el trabajador, en concordancia con los objetivos institucionales.

La evaluación de desempeño tiene como finalidad principal:

- a) Promover la mejora continua y el desarrollo profesional del trabajador.
- b) Fortalecer la eficiencia, eficacia y calidad de los procesos académicos y administrativos.
- c) Identificar fortalezas, oportunidades de mejora y necesidades de formación.
- d) Servir como insumo para planes de desarrollo, capacitación y gestión del talento humano.

Principios de la evaluación: La Evaluación de Desempeño se desarrollará bajo los principios de

- a) Objetividad
- b) Transparencia
- c) Imparcialidad
- d) Igualdad y no discriminación
- e) Debido proceso
- f) Retroalimentación constructiva

En ningún caso la evaluación podrá utilizarse como mecanismo de sanción automática, represalia, discriminación o vulneración de derechos fundamentales.

Modelo institucional: La Evaluación de Desempeño se realizará conforme al Modelo de Apreciación del Desempeño Institucional – MADI, o al modelo que lo modifique o sustituya, y será aplicable tanto a trabajadores administrativos como a profesores, atendiendo las particularidades propias de cada rol.

Garantías del trabajador: El trabajador tendrá derecho a:

- a) Conocer previamente los criterios y factores de evaluación.
- b) Recibir retroalimentación clara, oportuna y fundamentada.
- c) Formular observaciones o aclaraciones sobre los resultados obtenidos.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

Los resultados de la Evaluación de Desempeño no sustituyen ni reemplazan el procedimiento disciplinario, el cual se regirá por las reglas del debido proceso establecidas en la ley y en el presente reglamento.

CAPÍTULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7º. Son trabajadores accidentales o transitorios aquellos que se vinculan para ejecutar labores ocasionales, accidentales o de corta duración, distintas a las actividades normales y permanentes de la Corporación Universidad de la Costa – CUC, cuya duración no exceda de un (1) mes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO ÚNICO. La Universidad podrá contratar personal temporal de acuerdo a sus necesidades de conformidad con el régimen legal.

ARTÍCULO 8º. DERECHOS LABORALES. Los trabajadores accidentales o transitorios tienen derecho, además del salario pactado,

1. Descanso dominical y festivo remunerado, cuando a ello haya lugar.
2. Afiliación y cobertura al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensión y riesgos laborales), conforme a la ley.
3. Las prestaciones sociales que correspondan según la duración del vínculo y la normatividad vigente.
4. Condiciones de trabajo dignas, seguras y respetuosas de su dignidad humana.


ARTÍCULO 9º. CONDICIONES DE VINCULACIÓN. La vinculación de trabajadores accidentales o transitorios deberá realizarse de manera expresa, indicando:

1. La naturaleza temporal de la labor.
2. Las funciones específicas para desarrollar.
3. La duración del vínculo.
4. La remuneración acordada.

En ningún caso esta modalidad podrá utilizarse para encubrir relaciones laborales de carácter permanente o para eludir obligaciones legales.

ARTÍCULO 10º. JORNADA Y APLICACIÓN DEL REGLAMENTO. La jornada laboral de los trabajadores accidentales o transitorios se regirá por las normas generales sobre jornada de trabajo previstas en la Ley Laboral que rija en el país y en el presente reglamento, en lo que resulte compatible con la naturaleza temporal del vínculo. A estos trabajadores les serán

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

aplicables las disposiciones del presente Reglamento Interno de Trabajo, en cuanto no resulten incompatibles con su modalidad de vinculación.

ARTÍCULO 11°. EXCLUSIONES Y PROHIBICIONES. Los trabajadores accidentales o transitorios no podrán ser vinculados para desarrollar funciones que hagan parte de la actividad normal, permanente o estructural de la Universidad. La utilización indebida de esta modalidad dará lugar a las acciones administrativas, laborales y disciplinarias correspondientes, conforme a la ley.

PARÁGRAFO ÚNICO. GARANTÍAS Y NO DISCRIMINACIÓN. La vinculación de trabajadores accidentales o transitorios deberá respetar los principios de igualdad, no discriminación, dignidad humana y debido proceso. En ningún caso esta modalidad podrá implicar trato desfavorable injustificado frente a otros trabajadores.

CAPÍTULO VI HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 12°. JORNADA LABORAL. La jornada laboral es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios a la Corporación Universidad de la Costa – CUC, de conformidad con la ley, el contrato de trabajo y el presente Reglamento Interno.

La jornada máxima legal será la establecida en la ley, en armonía con la reducción progresiva de la jornada semanal prevista en la Ley 2101 de 2021 y las modificaciones introducidas por la Ley 2466 de 2025, sin disminución del salario.

ARTÍCULO 13°. JORNADA SEMANAL MÁXIMA. La jornada ordinaria máxima de trabajo será:

- Cuarenta y dos (42) horas semanales, a partir del año 2026.
- La jornada podrá distribuirse en máximo seis (6) días a la semana, garantizando el descanso obligatorio.

ARTÍCULO 14°. JORNADA DIURNA Y NOCTURNA. Para efectos laborales:

- La jornada diurna se desarrolla entre las 6:00 a. m. y las 7:00 p. m.
- La jornada nocturna se desarrolla entre las 7:00 p. m. y las 6:00 a. m. del día siguiente, conforme a lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025.

El trabajo nocturno dará lugar al reconocimiento del recargo legal correspondiente, conforme a la ley. Cualquier modificación del horario deberá ser informada oportunamente al trabajador y al Departamento de Gestión Humana, respetando los límites legales y contractuales.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

ARTÍCULO 15°. JORNADA FLEXIBLE. La Universidad podrá acordar con el trabajador la distribución flexible de la jornada laboral, respetando el número máximo de horas semanales y el descanso obligatorio.

De manera especial, se garantizará la jornada flexible y los ajustes razonables para trabajadores que tengan a su cargo personas en situación de discapacidad o responsabilidades de cuidado, conforme a la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 16°. TRABAJO POR TURNOS. Cuando la naturaleza del servicio lo requiera, la Universidad podrá establecer turnos sucesivos de trabajo, siempre que se respeten los límites legales de la jornada, los recargos aplicables y los períodos de descanso.

ARTÍCULO 17°. TRABAJADORES EXCLUIDOS DE LA JORNADA MÁXIMA. Quedan excluidos del límite de la jornada máxima legal, conforme a la ley, los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, manejo y confianza, tales como:

- Rector
- Vicerrectores
- Secretario General
- Decanos
- Directores y jefes de Área
- Asesores
- Gerentes

Estos trabajadores no generan derecho al reconocimiento de horas extras, sin perjuicio del descanso remunerado y del respeto a la dignidad humana.

ARTÍCULO 18°. JORNADA LABORAL DE LOS PROFESORES. La jornada laboral de los profesores se regirá por el Estatuto Docente, los acuerdos institucionales y el plan de trabajo aprobado, conforme a las siguientes modalidades:

- a) Profesores de tiempo completo: cuarenta (40) horas semanales.
- b) Profesores de medio tiempo: veinte (20) horas semanales.
- c) Profesores catedráticos: según el número de créditos académicos asignados por período.
- d) Profesores visitantes: conforme a los convenios interinstitucionales suscritos.

Las horas se distribuirán entre docencia, investigación, extensión y gestión universitaria.

ARTÍCULO 19°. FUERZA MAYOR Y SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA JORNADA. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito se suspenda temporalmente la jornada de trabajo hasta

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

por dos (2) horas, estas podrán ser compensadas en otro horario, sin que ello constituya trabajo suplementario ni genere recargos adicionales, conforme a la ley.

PARÁGRAFO ÚNICO. PRINCIPIOS APLICABLES. La organización de la jornada laboral deberá respetar en todo momento los principios de dignidad humana, igualdad, no discriminación, razonabilidad, desconexión laboral y equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral del trabajador.

CAPÍTULO VII HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 20°. DEFINICIÓN DE TRABAJO ORDINARIO Y SUPLEMENTARIO. Se entiende por trabajo ordinario el desarrollado dentro de la jornada laboral pactada y dentro de los límites legales establecidos.

Se entiende por trabajo suplementario u horas extras el que excede la jornada ordinaria diaria o semanal, conforme a lo dispuesto en la ley.

ARTÍCULO 21°. LÍMITES A LAS HORAS EXTRAS. El trabajo suplementario u horas extras estará sujeto a los siguientes límites legales:

- Máximo dos (2) horas extras diarias.
- Máximo doce (12) horas extras semanales.

Las horas extras solo podrán realizarse cuando sean expresamente autorizadas por el jefe inmediato, conforme a las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 22°. REGISTRO OBLIGATORIO DE HORAS EXTRAS. La Universidad llevará un registro diario, individual y verificable de las horas extras laboradas por cada trabajador, en el cual constará como mínimo:

- a) Nombre del trabajador.
- b) Cargo o función desempeñada.
- c) Número de horas extras diurnas y/o nocturnas.
- d) Fecha de realización.
- e) Forma de compensación o pago.

La omisión o inexactitud en el registro de horas extras dará lugar a las sanciones administrativas previstas en la ley, sin perjuicio del pago de las horas efectivamente laboradas.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

ARTÍCULO 23°. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. Para efectos laborales:

- El trabajo diurno es el que se ejecuta entre las 6:00 a. m. y las 7:00 p. m.
- El trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las 7:00 p. m. y las 6:00 a. m. del día siguiente, conforme a la Ley 2466 de 2025.

El trabajo nocturno se remunerará con el recargo legal del treinta y cinco por ciento (35 %) sobre el valor de la hora ordinaria.

ARTÍCULO 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 (artículo 159 C.S.T.). Para que sea reconocido este tiempo suplementario a los trabajadores, es necesario que sea autorizado previamente por la Corporación Universidad de la Costa – CUC, a través del área, departamento o cargo competente para el efecto, siempre que esté debidamente registrado, en el control de turnos que para el efecto lleve la Empresa, todo lo cual se deberá realizar cumpliendo las previsiones del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 25°. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 162 y 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse hasta en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales siempre que la Corporación Universidad de la Costa – CUC considere necesario efectuarlo y así lo autorice. (Artículo 13 de la Ley 2466 de 2025).

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleador y trabajador en 2 horas diarias, el trabajador no se podrá laborar horas extras en el mismo día (artículo 22 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 26°. Cuando el tiempo laborado por los trabajadores, diferentes a los de dirección, confianza y/o manejo, esto es los trabajadores regulares, sea superior a la jornada ordinaria, que los mismos deben cumplir, la Corporación Universidad de la Costa – CUC pagará las horas extras que se generen. No se genera sobre remuneración por trabajo suplementario para los trabajadores que sean de dirección, confianza y/o manejo con salario ordinario, pero si laboran en dominicales y/o festivos con autorización de la Empresa este trabajo es remunerado. Los trabajadores con salario integral no generan sobre remuneración por trabajo suplementario o en dominicales o festivos de conformidad con el numeral 2° del art. 18 de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO ÚNICO. El número de horas de trabajo podrá ser elevado por orden de la Corporación Universidad de la Costa – CUC por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la Corporación Universidad de la Costa – CUC; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

establecimiento sufra perturbación grave. La Universidad llevará un registro en el cual deje constancia de las horas extraordinarias trabajadas a fin de proceder con su pago.

ARTÍCULO 27°. La Corporación Universidad de la Costa – CUC no reconocerá sobre remuneración por trabajo suplementario o de horas extras sino cuando previa y expresamente las autorice por escrito, o en los casos en que lo autoriza la ley y especialmente, cuando se requieran aumentos de la jornada por ser indispensables trabajos de urgencia. En tales casos, el trabajo suplementario se remunerará según la ley, pero en todos los casos se deberá cumplir con la política de la Corporación Universidad de la Costa – CUC en esta materia.

ARTÍCULO 28°. La Empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965, con la consecuente obligación de los trabajadores de laborar en dichos turnos.

ARTÍCULO 29°. VALOR DE LAS HORAS EXTRAS. Las horas extras se remunerarán de la siguiente manera, conforme a la ley:

- a) **Hora extra diurna:** recargo del veinticinco por ciento (25 %) sobre el valor de la hora ordinaria diurna.
- b) **Hora extra nocturna:** recargo del setenta y cinco por ciento (75 %) sobre el valor de la hora ordinaria diurna.

ARTÍCULO 30°. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. El trabajo realizado en domingos y días festivos será remunerado con un recargo sobre el salario ordinario, de manera progresiva, conforme a lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025, así:

- Ochenta por ciento (80 %) a partir del año 2025.
- Noventa por ciento (90 %) a partir del año 2026.
- Cien por ciento (100 %) a partir del año 2027.

Cuando el trabajo dominical o festivo sea ocasional, el trabajador podrá optar entre la remuneración con recargo o el descanso compensatorio, conforme a la ley.

ARTÍCULO 31°. TRABAJO DOMINICAL HABITUAL. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labora tres (3) o más domingos durante el mismo mes calendario. En estos casos, además del recargo correspondiente, el trabajador tendrá derecho al descanso compensatorio remunerado, conforme a la ley.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

ARTÍCULO 32°. PAGO DE HORAS EXTRAS Y RECARGOS. El pago de las horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos se efectuará junto con el salario del período en que se causaron o, a más tardar, con el salario del período siguiente.

ARTÍCULO 33°. TRABAJADORES EXCLUIDOS DEL PAGO DE HORAS EXTRAS. No tienen derecho al pago de horas extras ni a los recargos aquí previstos los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, manejo y confianza, conforme a lo establecido en la ley y en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO ÚNICO. PRINCIPIOS DE APLICACIÓN. La aplicación de las disposiciones sobre horas extras y recargos deberá respetar los principios de legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, dignidad humana, equilibrio entre la vida laboral y personal, y desconexión laboral, conforme a la normativa vigente.

ARTÍCULO 34°. La Corporación Universidad de la Costa – CUC no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, si las mismas no están debidamente autorizadas en cada caso concreto por el jefe inmediato del trabajador por escrito, precisando el número de las horas extras, y estableciendo si son diurnas, nocturnas o festivas.

PARÁGRAFO ÚNICO: Descanso en el día sábado. Puede repartirse la jornada de trabajo semanal, 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 día sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 35°. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y/o de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente. (Artículo 134, numeral 2° del C.S.T).

PARÁGRAFO ÚNICO. La Corporación Universidad de la Costa – CUC podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 36°. La Corporación Universidad de la Costa – CUC 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 23 de este reglamento.

CAPÍTULO VIII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

ARTÍCULO 37°. DESCANSO DOMINICAL OBLIGATORIO. Todo trabajador tiene derecho a un descanso obligatorio remunerado de veinticuatro (24) horas continuas por cada semana de trabajo, el cual, salvo acuerdo en contrario permitido por la ley, se concederá el domingo.

Este descanso se reconocerá en los términos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes.

ARTÍCULO 38°. DÍAS FESTIVOS DE DESCANSO OBLIGATORIO. Son días de descanso obligatorio remunerado, además del domingo, los días festivos reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana.

Cuando por disposición de la ley o de la Universidad se suspenda la actividad laboral en dichos días, el descanso será remunerado en los términos legales.

ARTÍCULO 39°. REMUNERACIÓN DEL DESCANSO DOMINICAL. La remuneración del descanso dominical se reconocerá así:

- a) Para trabajadores con salario fijo, el descanso dominical se entiende incluido dentro del salario.
- b) Para trabajadores con salario variable, el descanso dominical se remunerará con el promedio de lo devengado durante la semana inmediatamente anterior, conforme a la ley.

ARTÍCULO 40°. TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS – CARÁCTER OCASIONAL. Se entiende que el trabajo en domingos o festivos es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos (2) domingos o festivos durante el mismo mes calendario.

En estos casos, el trabajador podrá optar entre:

- El pago del recargo correspondiente, conforme a la ley, o
- El otorgamiento de un descanso compensatorio remunerado.

ARTÍCULO 41°. TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS – CARÁCTER HABITUAL. Se considera que el trabajo en domingos o festivos es **habitual** cuando el trabajador labora **tres (3) o más domingos o festivos** dentro del mismo mes calendario.

En este evento, el trabajador tendrá derecho:

- Al recargo legal correspondiente, conforme a la Ley 2466 de 2025, y
- Al descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de los demás derechos laborales.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

ARTÍCULO 42°. DESCANSO COMPENSATORIO. El descanso compensatorio deberá otorgarse dentro de la semana siguiente al trabajo dominical o festivo, salvo acuerdo distinto permitido por la ley.

El descanso compensatorio tendrá el mismo carácter y protección del descanso dominical obligatorio.

ARTÍCULO 43°. COORDINACIÓN DEL DESCANSO. La programación del descanso dominical, festivo o compensatorio se realizará por la Universidad de manera razonable, atendiendo las necesidades del servicio, sin afectar el derecho al descanso del trabajador.

PARÁGRAFO ÚNICO. PRINCIPIOS APLICABLES. La aplicación de las disposiciones sobre descanso dominical y festivo deberá respetar los principios de dignidad humana, salud física y mental del trabajador, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y **desconexión laboral**, conforme a la normativa vigente.

CAPÍTULO IX VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 44°. DERECHO A LAS VACACIONES. Todo trabajador vinculado laboralmente a la Corporación Universidad de la Costa – CUC, cualquiera sea su modalidad de contratación, que haya prestado sus servicios por un período de un (1) año, tiene derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo.

Este derecho se reconoce sin perjuicio de las disposiciones especiales aplicables a contratos a término fijo o por fracción de año.

ARTÍCULO 45°. CAUSACIÓN Y OPORTUNIDAD DE LAS VACACIONES. Las vacaciones se causan por el transcurso del tiempo de servicios prestados y deberán concederse por la Universidad a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se cause el derecho.

La época de disfrute de las vacaciones será fijada por la Universidad, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, sin afectar el derecho del trabajador al descanso efectivo.

La Universidad deberá informar al trabajador la fecha de inicio de las vacaciones con una anticipación mínima de quince (15) días calendario, salvo acuerdo distinto permitido por la ley.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

ARTÍCULO 46°. VACACIONES COLECTIVAS. Por la naturaleza académica y administrativa de la Institución, la Universidad podrá otorgar **vacaciones colectivas**, ya sean anticipadas o vencidas, especialmente en períodos de receso institucional.

Cuando las vacaciones colectivas se otorguen de manera anticipada, estas se imputarán al período que se cause posteriormente.

ARTÍCULO 47°. INTERRUPCIÓN DE LAS VACACIONES. La interrupción justificada del disfrute de las vacaciones no extingue ni reduce el derecho del trabajador, quien podrá reanudarlas en una fecha posterior, conforme a la ley.

ARTÍCULO 48°. COMPENSACIÓN EN DINERO. Las vacaciones deberán disfrutarse en tiempo y no podrán compensarse en dinero, salvo en los casos expresamente autorizados por la ley del Trabajo.

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador haya disfrutado de las vacaciones causadas, estas deberán ser compensadas en dinero, proporcionalmente al tiempo laborado.

ARTÍCULO 49°. DISFRUTE MÍNIMO Y ACUMULACIÓN. En todo caso, el trabajador deberá disfrutar como mínimo seis (6) días hábiles continuos de vacaciones por cada año, los cuales no son acumulables.

Los días restantes podrán acumularse hasta por **dos (2) años**, y hasta por **cuatro (4) años** cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o de manejo, conforme a la ley.


ARTÍCULO 50°. REMUNERACIÓN DE LAS VACACIONES. Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando al momento de iniciar su disfrute.

Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con base en el promedio de lo devengado durante el año inmediatamente anterior a la fecha de su concesión, excluyendo el valor del trabajo suplementario y los recargos.

ARTÍCULO 51°. REGISTRO DE VACACIONES. La Universidad llevará un registro actualizado de vacaciones, en el cual constará, como mínimo, la fecha de ingreso del trabajador, las fechas de disfrute, el período compensado, si a ello hubiere lugar, y la remuneración correspondiente.

ARTÍCULO 52°. VACACIONES EN CONTRATOS A TÉRMINO FIJO O POR FRACCIÓN DE AÑO. Los trabajadores vinculados mediante contratos a término fijo, o que

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

laboren por fracción de año, tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo efectivamente laborado, cualquiera que este sea, conforme a la ley.

PARÁGRAFO ÚNICO. PRINCIPIOS APLICABLES. La interpretación y aplicación de las disposiciones sobre vacaciones deberá realizarse conforme a los principios de favorabilidad, progresividad, no regresividad, dignidad humana, descanso efectivo y equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar del trabajador.

En ningún caso las vacaciones podrán ser sustituidas de manera general por compensaciones económicas ni utilizadas como mecanismo de presión o sanción.

CAPÍTULO X PERMISOS, LICENCIAS, COMISIONES E INCAPACIDADES

ARTÍCULO 53°. PERMISOS LABORALES. La Corporación Universidad de la Costa – CUC concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para:

- a) El ejercicio del derecho al sufragio.
- b) El desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación.
- c) La ocurrencia de grave calamidad doméstica, debidamente informada.
- d) Asistir a citas médicas, controles, tratamientos o procedimientos de salud debidamente acreditados.
El ejercicio de actividades sindicales, cuando a ello hubiere lugar conforme a la ley.
- e) Asistir al sepelio de compañeros de trabajo o familiares, conforme a la normativa vigente.

El trabajador deberá informar oportunamente al jefe inmediato y al área de Gestión Humana, utilizando los medios institucionales dispuestos para tal fin.

Todo permiso deberá ser solicitado previamente por escrito o excepcionalmente en forma verbal, cuando la situación así lo requiera, con especificación clara y detallada de las razones que lo motivan y con determinación del tiempo estimado de duración; ello excepto en los casos de grave calamidad doméstica, debidamente comprobada, en los cuales el aviso debe darse con la oportunidad que las circunstancias lo permitan. Toda solicitud de permiso se tramitará ante el jefe directo del trabajador.

ARTÍCULO 54°. PERMISOS POR RESPONSABILIDADES DE CUIDADO. En desarrollo de la Ley 2466 de 2025 y la Ley 2257 de 2023, la Universidad reconocerá permisos y flexibilidades razonables a los trabajadores que acrediten responsabilidades de cuidado respecto de personas en situación de discapacidad o dependencia.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

Estos permisos no podrán ser tratados como faltas, ni dar lugar a sanciones disciplinarias, siempre que se encuentren debidamente informados y acreditados.

ARTÍCULO 55°. LICENCIAS LEGALES REMUNERADAS. La Universidad reconocerá y garantizará las siguientes licencias legales remuneradas, conforme a la normatividad vigente:

- a) Licencia de maternidad, en los términos previstos en la ley.
- b) Licencia de paternidad, conforme a la legislación vigente.
- c) Licencia por luto, por el fallecimiento de:
 - Cónyuge o compañero(a) permanente
 - Familiares hasta el segundo grado de consanguinidad
 - Primer grado de afinidad
 - Primer grado civil

La licencia por luto será de cinco (5) días hábiles remunerados y se concederá previa notificación y acreditación del hecho.

ARTÍCULO 56°. NUEVAS LICENCIAS Y PERMISOS RECONOCIDOS POR LA LEY 2466 DE 2025. En cumplimiento de la Ley 2466 de 2025, la Universidad reconocerá las licencias y permisos remunerados que la ley ha incorporado o ampliado, entre otros:

- a) Permisos para citas médicas especializadas y tratamientos de salud.
- b) Permisos relacionados con condiciones de salud que requieran atención periódica o especializada.
- c) Permisos para acompañamiento escolar y obligaciones derivadas del cuidado de hijos o personas dependientes.

Estos permisos deberán ser gestionados conforme a los procedimientos internos, sin que puedan ser considerados ausencias injustificadas.

ARTÍCULO 57°. LICENCIAS NO REMUNERADAS. La Universidad podrá conceder licencias no remuneradas cuando el trabajador lo solicite y las necesidades del servicio lo permitan, previa autorización del jefe inmediato y del Departamento de Gestión Humana.

La concesión de estas licencias se realizará respetando los principios de razonabilidad, proporcionalidad y no discriminación.

ARTÍCULO 58°. INCAPACIDADES MÉDICAS. Las incapacidades médicas deberán ser expedidas por la EPS o entidad competente y presentadas por el trabajador dentro de los términos establecidos.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

Durante el período de incapacidad, el trabajador conservará su vínculo laboral y sus derechos, conforme a la ley.

La Universidad no podrá exigir al trabajador la prestación del servicio durante el tiempo certificado como incapacidad.

ARTÍCULO 59°. PROHIBICIONES Y GARANTÍAS. En ningún caso:

- a) Los permisos, licencias o incapacidades legalmente reconocidas podrán ser tratadas como faltas disciplinarias.
- b) Podrá condicionarse el disfrute de un permiso o licencia al pago, compensación o renuncia de derechos.
- c) Podrán adoptarse medidas retaliatorias contra el trabajador por el ejercicio de estos derechos.

PARÁGRAFO ÚNICO. PRINCIPIOS APLICABLES. La interpretación y aplicación de este capítulo deberá realizarse conforme a los principios de favorabilidad, dignidad humana, igualdad, no discriminación, trabajo digno y decente, derecho al cuidado, equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, y desconexión laboral.

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

ARTÍCULO 60°. Se entiende por salario la remuneración ordinaria, fija o variable, que recibe el trabajador como contraprestación directa del servicio prestado a la Corporación Universidad de la Costa – CUC, cualquiera sea la denominación que se le dé, de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo.

Constituye salario no solo la remuneración ordinaria, sino todo lo que reciba el trabajador en dinero o en especie como retribución directa del servicio, salvo los pagos expresamente excluidos por la ley.

ARTÍCULO 61°. MODALIDADES DE SALARIO. El salario podrá pactarse libremente entre la Universidad y el trabajador, respetando en todo caso el salario mínimo legal mensual vigente, y podrá adoptarse, entre otras, las siguientes modalidades:

- a) Por unidad de tiempo.
- b) Por obra o labor.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

- c) A destajo.
- d) Por tarea.

En ningún caso el salario podrá ser inferior al mínimo legal ni desconocer los derechos laborales mínimos.

ARTÍCULO 62°. SALARIO INTEGRAL. Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, podrá pactarse salario integral, siempre que conste por escrito.

El salario integral comprenderá, además de la remuneración ordinaria, el factor prestacional correspondiente, el cual no podrá ser inferior al treinta por ciento (30 %) de dicha remuneración, excluyendo las vacaciones, conforme a la ley.

El salario integral no exonera del pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral ni de los aportes parafiscales a que haya lugar, conforme a la ley.

ARTÍCULO 63°. SALARIO EN ESPECIE. El salario podrá comprender, además del pago en dinero, una parte en especie, siempre que:

- a) Sea habitual y periódica.
- b) No supere los límites legales.
- c) No afecte el pago del salario mínimo legal.

ARTÍCULO 64°. LUGAR Y FORMA DE PAGO. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que este autorice por escrito, preferiblemente mediante consignación en cuenta bancaria a nombre del trabajador, o por el medio electrónico autorizado por la Universidad.

El pago se efectuará en el lugar donde el trabajador preste sus servicios o en el lugar previamente acordado.

ARTÍCULO 65°. PERÍODO DE PAGO. El salario deberá pagarse por períodos iguales y vencidos, así:

- Para salarios mensuales, a más tardar el último día hábil del mes.
- Para salarios quincenales o semanales, conforme a lo pactado en el contrato de trabajo.

El pago de horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos se realizará junto con el salario del período en que se causaron o, a más tardar, con el salario del período siguiente.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

ARTÍCULO 66°. PROHIBICIÓN DE DEDUCCIONES NO AUTORIZADAS. La Universidad no podrá efectuar deducciones, retenciones o compensaciones sobre el salario del trabajador sin autorización expresa de este o sin orden judicial, salvo las excepciones previstas en la ley. Así mismo, no se requerirá autorización del trabajador(a) cuando el juez ordinario o de tutela ordenen el reintegro y se haya pagado la indemnización prevista en el artículo 28 de la Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 64 CST.

ARTÍCULO 67°. RECLAMOS POR PAGO DE SALARIO. El trabajador podrá presentar reclamaciones por errores u omisiones en el pago del salario o de cualquier concepto laboral ante el Departamento de Gestión Humana, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de pago, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.

PARÁGRAFO ÚNICO. PRINCIPIOS APLICABLES. La interpretación y aplicación de las disposiciones de este capítulo se regirá por los principios de favorabilidad, primacía de la realidad, trabajo digno y decente, igualdad salarial, no discriminación y oportunidad en el pago del salario.

CAPÍTULO XII

RIESGOS LABORALES Y SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 68°. OBJETO Y ALCANCE. El presente capítulo tiene por objeto establecer las normas y responsabilidades relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Corporación Universidad de la Costa – CUC, con el fin de prevenir accidentes de trabajo, enfermedades laborales y proteger la salud física, mental y social de los trabajadores.

Las disposiciones de este capítulo son de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores, sin distinción de cargo, modalidad de contratación, tipo de vinculación o lugar de prestación del servicio.

ARTÍCULO 69°. MARCO NORMATIVO. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST) de la empresa se regirá por lo dispuesto en la Constitución Política, el Decreto 2090 de 2003 para labores calificadas como de alto riesgo, la Ley 1562 de 2012, el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019. Así mismo, el SG SST incorporará de manera obligatoria la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de los factores de riesgo psicosocial, conforme a lo establecido en la Resolución 2646 de 2008, la Resolución 2404 de 2019, la Resolución 2764 de 2022 y las normas concordantes, garantizando la confidencialidad de la información, la participación de los trabajadores y el enfoque preventivo y de bienestar integra, Resolución 00002607 de 2024 (identificación de peligros y evaluación de

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

riesgos en todos los sectores económicos), Resolución 1890 de 2025 Ministerio de trabajo reglamenta el procedimiento para el registro de incidentes y reportes de accidentes mayores), Circular 009 de 2025 Ministerio de Trabajo autoevaluación de estándares mínimos y la construcción de un plan de mejora verificable, con cronograma, responsables y recursos, Circular 027 de 2026 Ministerio de Trabajo, establece la obligación de reportar en la plataforma SGRL la autoevaluación de estándares mínimos SG-SST del año 2025 y las demás normas que regulen la materia o que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 70°. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones de la Universidad, entre otras:

- a) Diseñar, implementar, mantener y mejorar continuamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Identificar, evaluar y controlar los peligros y riesgos laborales.
- c) Garantizar ambientes de trabajo seguros y saludables.
- d) Afiliar a los trabajadores al Sistema General de Seguridad Social Integral.
- e) Proporcionar capacitación periódica en seguridad y salud en el trabajo.
- f) Suministrar los elementos de protección personal (EPP) requeridos.
- g) Investigar los accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades laborales.
- h) Garantizar la participación de los trabajadores a través del COPASST.

ARTÍCULO 71°. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones de los trabajadores.

1. Cumplir las normas, procedimientos e instrucciones del SG-SST.
2. Utilizar correctamente los elementos de protección personal suministrados.
3. Participar en las actividades de capacitación y prevención.
4. Informar oportunamente cualquier condición de riesgo, accidente o incidente.
5. Cooperar con la Universidad en el cumplimiento de las medidas de prevención.

El incumplimiento de estas obligaciones dará lugar a las acciones correspondientes, garantizando siempre el debido proceso.

ARTÍCULO 72°. ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES. Todo accidente de trabajo, incidente o enfermedad laboral deberá ser reportado de manera inmediata al jefe inmediato y al área de Seguridad y Salud en el Trabajo, para su atención, registro e investigación conforme a la ley.

La Universidad realizará el reporte ante la ARL y la EPS dentro de los términos legales. La investigación de los accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades laborales se realizará

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

conforme a los procedimientos y términos establecidos en la normativa vigente, en especial la Resolución 1401 de 2007, garantizando la identificación de causas, la adopción de medidas correctivas y preventivas, y la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, cuando a ello hubiere lugar.

ARTÍCULO 73°. TRABAJOS DE ALTO RIESGO. Para los trabajadores que desarrollen actividades clasificadas como de alto riesgo, conforme al Decreto 2090 de 2003, la Universidad aplicará las medidas especiales de protección, vigilancia médica y control que correspondan.

ARTÍCULO 74°. COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – COPASST. La Universidad contará con un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), el cual cumplirá las funciones establecidas en la normativa vigente, actuando como instancia de participación, vigilancia y promoción de la seguridad y salud laboral.

ARTÍCULO 75°. ENFOQUE PREVENTIVO Y DE CUIDADO. El SG-SST se desarrollará bajo un enfoque preventivo, participativo y de trabajo digno y decente, promoviendo la cultura del autocuidado, el bienestar integral y la corresponsabilidad entre empleador y trabajadores, conforme a los principios reforzados por la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 76°. NO DISCRIMINACIÓN Y PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR. En ningún caso la aplicación de las normas de seguridad y salud en el trabajo podrá dar lugar a discriminación, represalias o terminación del contrato por razones relacionadas con el estado de salud del trabajador, salvo las excepciones previstas en la ley.

PARÁGRAFO ÚNICO. EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA. La Corporación Universidad de la Costa – CUC realizará anualmente la autoevaluación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), elaborará y ejecutará los planes de mejoramiento correspondientes y mantendrá las evidencias exigidas, conforme a la Resolución 0312 de 2019 y a los lineamientos del Ministerio del Trabajo y de la Administradora de Riesgos Laborales – ARL.

ARTÍCULO 77°. Es obligación de la Universidad 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 con el Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, acorde con la Resolución 1443 de 2014 y el Decreto 1072 de 2015 y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

PARÁGRAFO ÚNICO. La Universidad realizará como mínimo las siguientes evaluaciones médicas ocupacionales a todos los trabajadores: (i) evaluación médica de pre- ingreso; (ii)

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

evaluaciones médicas periódicas (programadas o por cambios de ocupación); (iii) evaluación médica de egreso; (iv) Evaluación médica post – incapacidad; (v) Evaluación médica por retorno laboral y (vi) Evaluación médica ocupacional de seguimiento o control. (Artículo 8 Resolución 1843 de 2025).

ARTÍCULO 78°. Los servicios médicos que requieran los trabajadores serán prestados por la EPS y por las ARL a las cuales estén afiliados. En caso de no afiliación, estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 79°. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se 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 80°. La Universidad dará inducción y capacitación al trabajador respecto de las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las determinadas por el empleador en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para prevención de las enfermedades y de los riesgos laborales, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 81°. 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 los equipos y elementos de trabajo para evitar accidente. Cualquier incumplimiento a estas instrucciones se considerarán falta grave y podrá dar por terminado el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 82°. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S, A.R.L., a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 83°. Todo empleado, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la Universidad, su representante o superior jerárquico inmediato, el cual concederá el permiso necesario para que el empleado gestione y sea examinado por el médico

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

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 84°. Los trabajadores están obligados a presentar los certificados de incapacidad para trabajar expedidos por la EPS o la ARL en el caso de enfermedad común, accidente o enfermedad laborales, los cuales serán los únicos aceptados por la Universidad, lo que deberán hacer el mismo día que inicia la incapacidad por medios electrónicos, y en físico ante Gestión Humana máximo el día hábil siguiente al inicio de la misma, pero de no ser posible entregarla al día siguiente, se deberá radicar la incapacidad en físico una vez el trabajador pueda retornar a sus labores o cuando las circunstancias así se lo permitan.

De no hacerlo se incurre en incumplimiento de obligaciones. En todo caso el trabajador debe informar directa o indirectamente y de forma inmediata a la Universidad sobre su incapacidad.


La ausencia por enfermedad solo se justificará mediante la presentación de certificación (incapacidad) expedida por la Empresa Promotora de Salud a la que esté afiliado el trabajador o por la Administradora de Riesgos Laborales, según sea el caso. Si la incapacidad es emitida por una IPS adscrita a la red de prestadoras de la EPS, se deberá presentar esta incapacidad para su respectivo trámite al empleador.

ARTÍCULO 85°. 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 ordenan la Universidad en determinados casos.

ARTÍCULO 86°. 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 Universidad para la prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO 1°. Los trabajadores con restricciones médicas cumplirán con sus responsabilidades y funciones bajo los parámetros establecidos por la Universidad, para lo cual ésta tendrá en cuenta la restricción, siempre con fundamento en los estudios o conceptos que la empresa considere necesarios.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

PARÁGRAFO 2°. Los trabajadores con restricciones médicas tienen la obligación de presentarlas a la Universidad, a la mayor brevedad posible, una vez estas sean emitidas por el médico tratante, el área o empresa de salud ocupacional, la ARL o la EPS, dependiendo del caso.

PARÁGRAFO 3°. El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva Universidad, que le hayan comunicado por escrito, se tendrá como falta grave y facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

ARTÍCULO 87°. En caso de accidente laboral, la Universidad, el jefe de la respectiva dependencia, su representante o superior jerárquico ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el artículo 56 del Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L. Del mismo modo, informará al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), y deberá reportarlo a la respectiva ARL en los términos establecidos en el inciso 2° del artículo 3° de la Resolución 126 de 2005.

ARTÍCULO 88°. En caso de accidente o incidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a la Universidad, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes y se dé cumplimiento al aviso previsto en el régimen de Seguridad Social. El médico competente continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad, cuando a ello haya lugar (Artículo 21 y 62 Ley 1295/1994, Res. 2851/2015, Dec. 1072/2015). La Universidad no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa. Si fuese el caso, y se presenta un accidente grave o fatal, la Universidad remitirá a la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el trabajador, dentro de los quince (15) días siguientes a la ocurrencia del evento, el informe de investigación del accidente de trabajo. (Artículo 14 de la Resolución 1401 de 2007). En este último evento, esto es accidente grave o fatal, se deberá informar al Ministerio de Trabajo dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en que se presentó el accidente.

ARTÍCULO 89°. La Universidad deberá llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la Universidad deberá ser informado por el empleador a la ARL y a la EPS,

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

Así mismo, de conformidad con la Resolución 2851 de 2015, en los casos de accidentes laborales graves y mortales el empleador deberá notificar a la EPS a la que se encuentre afiliado el trabajador, a la correspondiente ARL y a la respectiva Dirección Territorial u Oficina Especial del Ministerio del Trabajo donde hayan sucedido los hechos sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad laboral. Copia del informe deberá suministrarse al trabajador y cuando sea el caso, a la IPS que atienda dichos eventos.

PARÁGRAFO ÚNICO. El trabajador estará obligado a utilizar los elementos de protección personal y demás elementos de seguridad que le sean suministrados por la Universidad para la adecuada prestación de sus servicios. Cualquier accidente que se ocasione en virtud de la negligencia o no utilización de los elementos de protección personal podrá dar lugar a las acciones disciplinarias correspondientes, garantizando el debido proceso, sin perjuicio de la investigación del accidente conforme a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 90°. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Universidad como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, el Decreto 1072 de 2015 en lo pertinente a riesgos laborales y Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, y la Ley 1562 de 2012 del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

PARÁGRAFO 1°. El COPASST participará en la investigación de los accidentes laborales que llegaren a ocurrir en la Empresa. Asimismo, la Universidad conformará un equipo investigador de los accidentes laborales, que investigará dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la ocurrencia del hecho, registrará en un formato de investigación, en forma veraz y objetiva toda la información que conduzca a la identificación de las causas reales del accidente laboral e implementará las medidas y acciones correctivas que, como producto de la investigación se recomienden.

PARÁGRAFO 2°. El trabajador estará obligado a utilizar los elementos de protección personal y demás elementos de seguridad que le sean suministrados por la Universidad para la adecuada prestación de sus servicios. Cualquier accidente que se ocasione en virtud de la negligencia o no utilización de los elementos de protección personal se presumirá haber ocurrido por culpa de la víctima.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

ARTÍCULO 91°. El trabajador que se negare sin justa causa a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos indicados por el médico tratante, será sancionado por parte de la Compañía calificando este incumplimiento como falta grave.

ARTÍCULO 92°. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Universidad como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo 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, legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del decreto antes mencionado.

ARTÍCULO 93°. La Universidad, incluye a todos los trabajadores cualquiera que sea la vinculación realizada dentro de sus programas de salud ocupacional, por lo cual suministrará:


- a) Una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos los trabajadores.
- b) Los elementos de protección personal que requiera.
- c) Las condiciones de seguridad e higiene industrial y medicina del trabajo que contiene el programa de salud ocupacional establecido.

ARTÍCULO 94°. El valor de la cotización para el sistema es de obligatorio pago por ésta en un 100%.

ARTÍCULO 95°. APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL. Estando vigente la relación laboral no se podrá desafiliar al trabajador ni a sus beneficiarios de los servicios de salud, cuando hubiera mediado la correspondiente retención de los recursos por parte del empleador y no hubiera procedido a su giro a la entidad promotora de salud. Los servicios continuarán siendo prestados por la entidad promotora de salud a la que el trabajador esté afiliado hasta por un período máximo de seis (6) meses verificada la mora, sin perjuicio de la responsabilidad del empleador, conforme las disposiciones legales.

ARTÍCULO 96°. La Universidad no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa de víctima. En este caso, sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

ARTÍCULO 97°. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. La Corporación Universidad de la Costa CUC adoptará, implementará, mantendrá y divulgará una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, orientada a la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y promoción del bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

La Política de Seguridad y Salud en el Trabajo hará parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), será aprobada por la Alta Dirección y revisada periódicamente conforme a la normatividad vigente y a los procesos de mejora continua institucional. Todos los trabajadores, contratistas y demás partes interesadas deberán conocer y cumplir las disposiciones establecidas en dicha política.

ARTÍCULO 98°. ENFOQUE DE MEJORA CONTINUA Y CICLO PHVA. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Universidad de la Costa CUC se desarrollará bajo el enfoque de mejora continua, aplicando el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), conforme a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015. Para tal efecto, la Universidad:

- a) Planificará las actividades necesarias para identificar peligros, evaluar y valorar riesgos y establecer controles preventivos.
- b) Implementará programas, procedimientos, capacitaciones y medidas de intervención orientadas a la prevención de accidentes y enfermedades laborales.
- c) Verificará periódicamente el cumplimiento de los objetivos, estándares mínimos e indicadores del SG-SST mediante auditorías, inspecciones, seguimiento y evaluación.
- d) Adoptará acciones preventivas, correctivas y de mejora continua derivadas de auditorías, investigaciones de incidentes, revisiones por la dirección y demás mecanismos de evaluación.

ARTÍCULO 99°. RESPONSABILIDADES EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. La gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad compartida entre la Alta Dirección, los líderes de proceso, el área responsable del SG-SST y todos los trabajadores de la Universidad.

1. Son responsabilidades de la Alta Dirección de la Corporación Universidad de la Costa CUC, de conformidad con el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y demás normas que regulen el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), las siguientes:
 - a) Definir, firmar y divulgar la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - b) Asignar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo en todos los niveles de la organización.
 - c) Rendir cuentas al interior de la Institución sobre el desempeño del SG-SST.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

- d) Definir y asignar los recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.
 - e) Garantizar la consulta y participación de los trabajadores y sus representantes en el desarrollo del SG-SST.
 - f) Garantizar la disponibilidad de personal responsable de la Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido en la normatividad vigente.
 - g) Garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con las características de la Institución, la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
 - h) Garantizar la implementación y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a la normatividad vigente.
 - i) Adoptar disposiciones efectivas para identificar peligros, evaluar y valorar riesgos y establecer controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
 - j) Garantizar la realización de la evaluación y seguimiento del SG-SST, incluyendo la autoevaluación de estándares mínimos, auditorías internas y revisión por la dirección.
 - k) Garantizar la implementación de acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del seguimiento al SG-SST, investigaciones de incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales, inspecciones y auditorías.
 - l) Garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales aplicables en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - m) Velar por la integración de la Seguridad y Salud en el Trabajo en todos los procesos de la Universidad.
 - n) Garantizar mecanismos para la prevención y preparación ante emergencias y la conformación y funcionamiento de la brigada de emergencias, conforme a la normatividad vigente.
 - o) Garantizar el funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST, así como los espacios y medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
 - p) Las demás obligaciones establecidas en el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y demás normas que modifiquen, adicionen o sustituyan la materia.
2. Son responsabilidades del responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), además de las previstas en la normatividad vigente, las siguientes:
- a) Planificar, coordinar, ejecutar, verificar y realizar seguimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad, garantizando su implementación, mantenimiento y mejora continua.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

- b) Asesorar técnicamente a la Alta Dirección, líderes de proceso, trabajadores, comités institucionales y demás dependencias en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- c) Diseñar, actualizar y hacer seguimiento a la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, así como proponer e implementar las medidas de intervención y control correspondientes.
- d) Formular, ejecutar y evaluar el plan anual de trabajo del SG-SST, verificando el cumplimiento de objetivos, metas, indicadores y actividades programadas.
- e) Coordinar la ejecución de programas de promoción de la salud, prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales, vigilancia epidemiológica y gestión del riesgo psicosocial.
- f) Realizar seguimiento al cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST y demás requisitos legales aplicables, promoviendo las acciones correctivas, preventivas y de mejora a que haya lugar.
- g) Coordinar y acompañar las investigaciones de accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades laborales, verificando la implementación de las medidas de intervención derivadas de las mismas.
- h) Coordinar las actividades de capacitación, inducción, reinducción y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo dirigidas a trabajadores, contratistas, aprendices y demás personal vinculado.
- i) Promover la participación activa de los trabajadores y de las instancias de apoyo del SG-SST, incluyendo el COPASST, la Brigada de Emergencias y demás comités relacionados con la prevención y promoción de la salud laboral.
- j) Realizar seguimiento a las condiciones de seguridad de contratistas, visitantes y terceros que desarrollen actividades en las instalaciones de la Universidad, en coordinación con las áreas responsables.
- k) Gestionar y custodiar la documentación y registros del SG-SST, garantizando su actualización, conservación, trazabilidad y confidencialidad conforme a la normativa vigente.
- l) Coordinar la preparación, prevención y respuesta ante emergencias, así como la ejecución de simulacros y actividades asociadas al plan de emergencias institucional.
- m) Presentar periódicamente informes de gestión y resultados del SG-SST a la Alta Dirección y a las instancias que correspondan.
- n) Promover la cultura del autocuidado, la prevención, el trabajo seguro, la salud mental, el bienestar laboral y la mejora continua en todos los niveles de la Institución.
- o) Las demás responsabilidades inherentes a la administración, implementación y seguimiento del SG-SST que establezca la normatividad vigente o la Universidad.

3. Son responsabilidades de los jefes y líderes de proceso:

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

- a) Cumplir y hacer cumplir las políticas, normas, procedimientos y programas establecidos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - b) Participar en la implementación, seguimiento y mejora continua del SG-SST en las áreas bajo su responsabilidad.
 - c) Informar oportunamente al área responsable del SG-SST sobre condiciones inseguras, actos inseguros, incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales que se presenten en sus procesos o dependencias.
 - d) Promover la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos en las actividades desarrolladas en su área y apoyar la implementación de las medidas de prevención y control definidas por la Universidad.
 - e) Verificar que los trabajadores bajo su dirección participen en las actividades de capacitación, inducción, reinducción, entrenamiento y demás actividades programadas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - f) Velar por el uso adecuado de los elementos de protección personal y el cumplimiento de las medidas de prevención y seguridad establecidas por la Institución.
 - g) Participar en las investigaciones de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales cuando sean requeridos, así como apoyar la implementación de las acciones correctivas y preventivas derivadas de las mismas.
 - h) Facilitar la participación de los trabajadores en las actividades del SG-SST, incluyendo simulacros, inspecciones, capacitaciones y actividades de promoción y prevención.
 - i) Reportar oportunamente las necesidades relacionadas con condiciones locativas, equipos, herramientas o cualquier situación que pueda afectar la seguridad y salud de los trabajadores.
 - j) Apoyar el cumplimiento de los planes de emergencia y garantizar la participación de los trabajadores de su área en las actividades de preparación y respuesta ante emergencias.
 - k) Velar por el cumplimiento de las disposiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de contratistas, proveedores y visitantes bajo su supervisión o coordinación.
 - l) Las demás responsabilidades que les sean asignadas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme al Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y demás normas vigentes aplicables.
4. Son responsabilidades de los trabajadores de la Corporación Universidad de la Costa CUC, en cumplimiento de las disposiciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), las siguientes:
- a) Procurar el cuidado integral de su salud física y mental, así como la de las demás personas que puedan verse afectadas por sus actos u omisiones en el trabajo.
 - b) Cumplir las normas, reglamentos, procedimientos, instrucciones y demás disposiciones establecidas por la Universidad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

- c) Participar en las actividades de capacitación, inducción, reinducción, entrenamiento, simulacros y demás actividades programadas dentro del SG-SST.
- d) Utilizar de manera adecuada los elementos de protección personal suministrados por la Universidad y conservarlos en buen estado.
- e) Informar oportunamente al jefe inmediato o al área responsable del SG-SST sobre condiciones inseguras, actos inseguros, incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- f) Participar en la identificación de peligros y en las actividades de prevención y control de riesgos definidas por la Institución.
- g) Contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- h) Acatar las recomendaciones médicas y restricciones emitidas por la EPS, ARL o médico tratante relacionadas con su estado de salud y las condiciones de trabajo.
- i) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud cuando sea requerida para efectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, respetando la confidencialidad de la información médica.
- j) Participar y colaborar en las investigaciones de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales cuando sean requeridos.
- k) Velar por el adecuado uso de equipos, herramientas, máquinas y dispositivos de seguridad suministrados por la Universidad.
- l) Cumplir las disposiciones establecidas en los planes de emergencia y participar en las actividades de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- m) Informar oportunamente sobre cualquier situación que pueda representar riesgo para la seguridad y salud de las personas o afectar las instalaciones de la Universidad.
- n) Las demás obligaciones establecidas en el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y demás normas vigentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST, el Comité de Convivencia Laboral y la Brigada de Emergencias actuarán como instancias de participación, apoyo, promoción y prevención, conforme a la normatividad vigente y a las disposiciones institucionales aplicables.

El incumplimiento de estas obligaciones dará lugar a las acciones correspondientes, garantizando siempre el debido proceso.

ARTÍCULO 100°. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y GESTIÓN DE RIESGOS. La Corporación Universidad de la Costa CUC mantendrá actualizada una matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, la cual deberá contemplar todas las actividades académicas, administrativas, operativas, investigativas y de servicios desarrolladas por la Institución.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC. ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
		TRD: 200-240-09

La identificación y evaluación de riesgos incluirá, entre otros:

- a) Riesgos físicos.
- b) Riesgos biomecánicos o ergonómicos.
- c) Riesgos psicosociales.
- d) Riesgos biológicos.
- e) Riesgos químicos.
- f) Riesgos de seguridad.
- g) Riesgos locativos.
- h) Riesgos públicos y de seguridad vial.
- i) Riesgos asociados a los fenómenos naturales.
- j) Riesgos asociados a emergencias y desastres.
- k) La matriz deberá revisarse y actualizarse periódicamente, especialmente cuando:
 - l) Se presenten accidentes graves.
 - m) Existan cambios en procesos, infraestructura o tecnología.
 - n) Se incorporen nuevas actividades o sedes.
 - o) Se identifiquen nuevos peligros o cambios normativos.

ARTÍCULO 101°. PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS. La Universidad implementará un Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias, orientado a proteger la vida, salud e integridad de trabajadores, estudiantes, visitantes y demás personas presentes en las instalaciones institucionales.

El plan deberá incluir como mínimo:

- a) Identificación y análisis de amenazas y vulnerabilidades.
- b) Procedimientos de evacuación y atención de emergencias.
- c) Conformación y entrenamiento de brigadas de emergencia.
- d) Realización periódica de simulacros.
- e) Señalización y rutas de evacuación.
- f) Inventario y mantenimiento de equipos de emergencia.
- g) Coordinación con organismos externos de socorro.

Todos los trabajadores deberán participar en las actividades de prevención y atención de emergencias programadas por la Universidad.

ARTÍCULO 102°. PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA. La Universidad diseñará e implementará Programas de Vigilancia Epidemiológica orientados a la prevención, seguimiento y control de los factores de riesgo prioritarios identificados en la Institución.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

Los programas podrán incluir, entre otros:

- a) Vigilancia del riesgo psicosocial.
- b) Vigilancia ergonómica y biomecánica.
- c) Vigilancia del riesgo biológico.
- d) Vigilancia osteomuscular.
- e) Vigilancia auditiva, visual y de la conservación de la voz.
- f) Promoción de la salud mental y prevención del estrés laboral.

La información derivada de estos programas tendrá carácter confidencial y será tratada conforme a la normativa de protección de datos personales y reserva de historia clínica ocupacional.

ARTÍCULO 103°. GESTIÓN DE CONTRATISTAS Y COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES. La Corporación Universidad de la Costa CUC verificará que los contratistas, subcontratistas, proveedores y demás terceros que desarrollen actividades en sus instalaciones cumplan las disposiciones legales y técnicas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Universidad podrá exigir, entre otros:

- a) Afiliación vigente al Sistema General de Riesgos Laborales.
- b) Evidencia de implementación del SG-SST.
- c) Certificaciones y permisos requeridos para actividades de alto riesgo.
- d) Inducción y cumplimiento de normas institucionales de SST.
- e) Uso de elementos de protección personal.
- f) Reporte de incidentes y accidentes de trabajo.

La Universidad podrá suspender actividades que representen riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas.

ARTÍCULO 104°. GESTIÓN DEL CAMBIO. La Universidad implementará procedimientos de gestión del cambio para identificar, evaluar y controlar los riesgos derivados de modificaciones temporales o permanentes relacionadas con:

- a) Procesos académicos o administrativos.
- b) Infraestructura física.
- c) Equipos y tecnologías.
- d) Sustancias o materiales utilizados.
- e) Métodos de trabajo.
- f) Cambios organizacionales o normativos.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

Previo a la implementación de cambios que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores, la Universidad evaluará los riesgos asociados y establecerá las medidas preventivas y de control correspondientes.

La gestión del cambio deberá documentarse y socializarse con las áreas involucradas.

CAPÍTULO XIII LABORES DE ALTO RIESGO PARA TRABAJADORES Y LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES

ARTÍCULO 105°. LABORES DE ALTO RIESGO. Se consideran labores de alto riesgo aquellas actividades que, por su naturaleza, condiciones o exposición, implican un riesgo elevado para la salud o la integridad física del trabajador, conforme a lo dispuesto en el Decreto 2090 de 2003, Resolución 6072 de 2024 Ministerio de Trabajo, Resolución 3032 de 2022 Ministerio de Trabajo y Resolución 6072 de 2024. y las normas que lo modifiquen o sustituyan.

La Universidad identificará y clasificará estas labores dentro de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y adoptará las medidas de prevención, control y protección correspondientes.

ARTÍCULO 106°. ACTIVIDADES CLASIFICADAS COMO DE ALTO RIESGO. Son consideradas labores de alto riesgo, entre otras, las siguientes, cuando llegaren a desarrollarse en la Universidad:

- a) Trabajos que impliquen exposición a altas temperaturas por encima de los valores permisibles.
- b) Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes.
- c) Trabajos con exposición a sustancias comprobadamente cancerígenas.
- d) Cualquier otra actividad que sea clasificada como de alto riesgo por la normatividad vigente o por la autoridad competente.

La enumeración anterior es enunciativa y no limitativa.

ARTÍCULO 107°. MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN LABORES DE ALTO RIESGO. Cuando un trabajador sea asignado a una labor clasificada como de alto riesgo, la Universidad deberá:

- a) Implementar controles técnicos, administrativos y de protección personal.
- b) Garantizar vigilancia médica ocupacional periódica.
- c) Proporcionar capacitación específica sobre los riesgos asociados.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

- d) Afiliar al trabajador al sistema de riesgos laborales conforme a la clasificación correspondiente.

Estas medidas se aplicarán sin perjuicio de los demás derechos laborales del trabajador.

ARTÍCULO 108°. PROHIBICIÓN DE ASIGNACIÓN INDEBIDA. Ningún trabajador podrá ser asignado a labores de alto riesgo sin que previamente se hayan adoptado las medidas de prevención y control exigidas por la ley y por el SG-SST.

La asignación indebida dará lugar a las acciones administrativas correspondientes, conforme a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 109°. PROHIBICIÓN DE TRABAJO DE MENORES EN LABORES PELIGROSAS. Se prohíbe a la Corporación Universidad de la Costa – CUC emplear personas menores de dieciocho (18) años en trabajos peligrosos, insalubres o que puedan afectar su salud física, mental o moral, conforme a lo dispuesto en el Código de la Infancia y la Adolescencia (Ley 1098 de 2006) y las normas laborales vigentes.

ARTÍCULO 110°. AUTORIZACIÓN PARA EL TRABAJO DE ADOLESCENTES. Cuando excepcionalmente se autorice la vinculación laboral de adolescentes conforme a la ley, dicha vinculación requerirá autorización previa y escrita del inspector de trabajo o de la autoridad competente, y estará sujeta a las siguientes condiciones:

- La actividad no podrá ser peligrosa ni insalubre.
- La jornada laboral deberá ajustarse a los límites legales.
- Se garantizará la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral.
- Se respetará el derecho a la educación y al desarrollo integral del adolescente.

ARTÍCULO 111°. JORNADA LABORAL DE ADOLESCENTES. La jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a los límites establecidos en la ley, garantizando su salud, educación y bienestar integral.

ARTÍCULO 112°. PROTECCIÓN ESPECIAL. La Universidad garantizará una protección reforzada a los adolescentes trabajadores, evitando cualquier forma de explotación, discriminación o trato indigno, y promoviendo condiciones de trabajo acordes con su desarrollo físico y emocional.

PARÁGRAFO ÚNICO. PRINCIPIOS APLICABLES. La aplicación de este capítulo se regirá por los principios de prevención, protección integral, dignidad humana, interés superior del menor, trabajo digno y corresponsabilidad, conforme a la normatividad vigente.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

CAPÍTULO XIV ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 113°. ORDEN JERÁRQUICO INSTITUCIONAL. Para efectos administrativos, laborales y funcionales, el orden jerárquico dentro de la Corporación Universidad de la Costa – CUC será el establecido en su estructura orgánica, estatutos, reglamentos internos y manuales de funciones vigentes.

El orden jerárquico tiene como finalidad garantizar la adecuada coordinación, dirección y ejecución de las actividades institucionales, sin que implique desconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores:

1. Sala General
2. Consejo Directivo
3. Consejo Académico
4. Rector
5. Vicerrectores
6. Secretario General
7. Director de Gestión Humana
8. Decanos de Departamentos
9. Decanos de Facultad
10. Jefes de área

ARTÍCULO 114°. AUTORIDAD Y LÍNEA DE MANDO. Todo trabajador deberá acatar las instrucciones impartidas por sus superiores jerárquicos, siempre que estas:

1. Se encuentren relacionadas con las funciones propias del cargo.
2. Sean impartidas dentro del marco legal y reglamentario.
3. No vulneren derechos fundamentales ni disposiciones laborales vigentes.

Ningún trabajador estará obligado a cumplir órdenes manifiestamente ilegales o que atenten contra su dignidad, salud o integridad.

ARTÍCULO 115°. EJERCICIO DE LA AUTORIDAD. El ejercicio de la autoridad deberá realizarse con respeto, razonabilidad y proporcionalidad, promoviendo relaciones laborales basadas en el buen trato, la comunicación efectiva y el respeto por la dignidad humana.

En ningún caso el ejercicio de la autoridad podrá constituir acoso laboral, abuso de poder, discriminación, violencia o trato degradante.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

ARTÍCULO 116°. RESPONSABILIDAD DE LOS CARGOS DE DIRECCIÓN. Quienes ejerzan cargos de dirección, manejo o confianza deberán:

- a) Dar ejemplo de cumplimiento de las normas laborales e institucionales.
- b) Ejercer la autoridad de manera justa, objetiva y transparente.
- c) Garantizar el respeto por el debido proceso en todas las actuaciones.
- d) Prevenir conductas constitutivas de acoso laboral o abuso de autoridad.

El incumplimiento de estas obligaciones dará lugar a las acciones correspondientes, conforme a la ley y al presente reglamento.

ARTÍCULO 117°. CONFLICTOS DE AUTORIDAD. Cuando se presenten conflictos relacionados con la línea de mando, órdenes contradictorias o dudas sobre la autoridad competente, el trabajador deberá informar la situación a su jefe inmediato o al área de **Gestión Humana**, para su análisis y resolución.

La Universidad garantizará un tratamiento objetivo y respetuoso de estas situaciones, evitando represalias.

ARTÍCULO 118°. RELACIÓN CON EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO. El orden jerárquico y la autoridad institucional no sustituyen ni reemplazan los procedimientos disciplinarios establecidos en la ley y en el presente Reglamento.

Cualquier actuación disciplinaria deberá adelantarse respetando el debido proceso, el derecho de defensa y las garantías legales del trabajador.

PARÁGRAFO ÚNICO. PRINCIPIOS APLICABLES. La interpretación y aplicación de este capítulo se regirá por los principios de dignidad humana, respeto mutuo, razonabilidad, proporcionalidad, buena fe, debido proceso y prevención del acoso laboral.

CAPÍTULO XV PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 119°. DEBERES GENERALES. Son deberes de todos los trabajadores de la **Corporación Universidad de la Costa – CUC**, además de los previstos en la ley, el contrato de trabajo y el presente reglamento, los siguientes:

- a) Cumplir de manera diligente, responsable y oportuna las funciones propias del cargo para el cual fue contratado.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

- b) Acatar las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores jerárquicos, siempre que sean legales, razonables y relacionadas con sus funciones.
- c) Obrar con lealtad, buena fe, honestidad y respeto en el desarrollo de sus labores.
- d) Guardar respeto y trato digno hacia superiores, compañeros, estudiantes, proveedores y demás personas con las que tenga relación en razón del trabajo.
- e) Cumplir los horarios de trabajo, jornadas, turnos y disposiciones sobre control de tiempo, conforme a la ley y al presente reglamento.

ARTÍCULO 120°. DEBERES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Son deberes específicos del trabajador en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- a) Cumplir las normas, procedimientos y recomendaciones del SG-SST.
- b) Usar adecuadamente los elementos de protección personal suministrados.
- c) Participar en las actividades de capacitación, prevención y promoción de la salud.
- d) Informar oportunamente condiciones inseguras, accidentes de trabajo, incidentes o síntomas de enfermedad laboral.
- e) Cuidar su salud física y mental y la de las demás personas en el entorno laboral.

ARTÍCULO 121°. USO ADECUADO DE BIENES E INFORMACIÓN. El trabajador deberá:

- a) Hacer uso adecuado, responsable y exclusivo para fines laborales de los bienes, equipos, herramientas, recursos tecnológicos e instalaciones de la Universidad.
- b) Proteger la información, documentos y datos personales a los que tenga acceso debido a sus funciones, conforme a la ley y a las políticas institucionales.
- c) Abstenerse de utilizar información institucional para fines personales o distintos a los autorizados.

ARTÍCULO 122°. CONDUCTA ÉTICA Y RELACIONES LABORALES. El trabajador deberá mantener una conducta ética y respetuosa en el entorno laboral, absteniéndose de:

- a) Incurrir en conductas constitutivas de acoso laboral, violencia, discriminación o abuso de autoridad.
- b) Realizar actos que afecten la convivencia, el clima laboral o la dignidad de las personas.
- c) Consumir o presentarse a laborar bajo los efectos de alcohol o sustancias prohibidas, salvo prescripción médica debidamente acreditada.

ARTÍCULO 123°. DEBERES EN MODALIDADES ESPECIALES DE TRABAJO. Los trabajadores que presten sus servicios bajo modalidades como teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa deberán:

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

- a) Cumplir la jornada laboral y las funciones asignadas.
- b) Proteger la información institucional y los recursos tecnológicos.
- c) Respetar las normas de seguridad y salud en el trabajo aplicables a su modalidad.
- d) Hacer uso responsable de los medios de comunicación institucionales, respetando el derecho a la desconexión laboral.

ARTÍCULO 124°. INFORMACIÓN VERAZ Y ACTUALIZADA. El trabajador deberá suministrar información veraz y mantener actualizados sus datos personales y laborales ante la Universidad, especialmente aquellos relacionados con afiliaciones al Sistema de Seguridad Social Integral y contactos de emergencia.

ARTÍCULO 125°. DEBER DE COLABORACIÓN. Todo trabajador deberá colaborar con la Universidad en el cumplimiento de sus obligaciones legales, reglamentarias y contractuales, así como en las actuaciones administrativas, disciplinarias y de control, garantizando siempre el debido proceso.

PARÁGRAFO ÚNICO. GARANTÍAS. El incumplimiento de los deberes aquí establecidos no dará lugar automáticamente a sanciones, y cualquier actuación disciplinaria deberá adelantarse conforme al procedimiento previsto en la ley y en el presente reglamento, garantizando el debido proceso, el derecho de defensa y la proporcionalidad.

CAPÍTULO XVI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 126°. DEBERES GENERALES. Son deberes de todos los trabajadores de la Corporación Universidad de la Costa – CUC, además de los previstos en la ley, el contrato de trabajo y el presente reglamento, los siguientes:

- a) Cumplir de manera diligente, responsable y oportuna las funciones propias del cargo para el cual fue contratado.
- b) Acatar las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores jerárquicos, siempre que sean legales, razonables y relacionadas con sus funciones.
- c) Obrar con lealtad, buena fe, honestidad y respeto en el desarrollo de sus labores.
- d) Guardar respeto y trato digno hacia superiores, compañeros, estudiantes, proveedores y demás personas con las que tenga relación en razón del trabajo.
- e) Cumplir los horarios de trabajo, jornadas, turnos y disposiciones sobre control de tiempo, conforme a la ley y al presente reglamento.

ARTÍCULO 127°. DEBERES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Son deberes específicos del trabajador en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

- a) Cumplir las normas, procedimientos y recomendaciones del SG-SST.
- b) Usar adecuadamente los elementos de protección personal suministrados.
- c) Participar en las actividades de capacitación, prevención y promoción de la salud.
- d) Informar oportunamente condiciones inseguras, accidentes de trabajo, incidentes o síntomas de enfermedad laboral.
- e) Someterse a los exámenes médicos ocupacionales y evaluaciones clínicas que sean requeridos en desarrollo de los programas de medicina preventiva y del trabajo.
- f) Colaborar con la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales y con la implementación de las acciones correctivas y preventivas.
- g) Cuidar su salud física y mental y la de las demás personas en el entorno laboral.

El incumplimiento grave o reiterado de estas obligaciones podrá dar lugar a la imposición de sanciones disciplinarias conforme al reglamento interno de trabajo y la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 128°. USO ADECUADO DE BIENES E INFORMACIÓN. El trabajador deberá:

- a) Hacer uso adecuado, responsable y exclusivo para fines laborales de los bienes, equipos, herramientas, recursos tecnológicos e instalaciones de la Universidad.
- b) Proteger la información, documentos y datos personales a los que tenga acceso debido a sus funciones, conforme a la ley y a las políticas institucionales.
- c) Abstenerse de utilizar información institucional para fines personales o distintos a los autorizados.

ARTÍCULO 129°. CONDUCTA ÉTICA Y RELACIONES LABORALES. El trabajador deberá mantener una conducta ética y respetuosa en el entorno laboral, absteniéndose de:

- a) Incurrir en conductas constitutivas de acoso laboral, violencia, discriminación o abuso de autoridad.
- b) Realizar actos que afecten la convivencia, el clima laboral o la dignidad de las personas.
- c) Consumir o presentarse a laborar bajo los efectos de alcohol o sustancias prohibidas, salvo prescripción médica debidamente acreditada.

ARTÍCULO 130°. DEBERES EN MODALIDADES ESPECIALES DE TRABAJO. Los trabajadores que presten sus servicios bajo modalidades como teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa deberán:

- a) Cumplir la jornada laboral y las funciones asignadas.
- b) Proteger la información institucional y los recursos tecnológicos.
- c) Respetar las normas de seguridad y salud en el trabajo aplicables a su modalidad.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

- d) Hacer uso responsable de los medios de comunicación institucionales, respetando el derecho a la desconexión laboral.

ARTÍCULO 131°. RESPONSABILIDADES GENERALES DE LOS CARGOS DE DIRECCIÓN Y JEFATURA. Los trabajadores que ejerzan cargos de dirección, manejo, confianza, coordinación o jefatura, incluyendo directores, decanos, coordinadores académicos, jefes de área y similares, además de sus funciones contractuales, tienen las siguientes responsabilidades especiales:

- Dirigir y coordinar las actividades del personal a su cargo conforme a la ley, el presente reglamento y los lineamientos institucionales.
- Ejercer la autoridad de manera razonable, objetiva, proporcional y respetuosa de la dignidad humana.
- Garantizar el cumplimiento de la jornada laboral, descansos, permisos y licencias del personal a su cargo.
- Prevenir conductas constitutivas de acoso laboral, abuso de autoridad, discriminación o violencia.
- Garantizar la aplicación del debido proceso en cualquier actuación administrativa o disciplinaria.
- Velar por el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo en su dependencia.

El incumplimiento de estas responsabilidades dará lugar a las acciones correspondientes, conforme a la ley y al presente reglamento.

ARTÍCULO 132°. RESPONSABILIDADES ESPECÍFICAS DE LOS PROFESORES. Los profesores de la Corporación Universidad de la Costa – CUC, cualquiera sea su modalidad de vinculación (tiempo completo, medio tiempo, cátedra o visitante), tienen las siguientes responsabilidades específicas:

- Cumplir con las actividades académicas asignadas conforme al plan de trabajo aprobado.
- Desarrollar sus funciones con calidad académica, ética profesional y respeto por los estudiantes.
- Cumplir los horarios académicos, administrativos y de atención estudiantil establecidos.
- Evaluar a los estudiantes de manera objetiva, transparente y conforme a los criterios institucionales.
- Participar en las actividades académicas, investigativas, de extensión o gestión universitaria asignadas.
- Respetar las normas de convivencia, buen trato y prevención del acoso laboral y sexual.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

- g) Proteger la información académica, institucional y los datos personales de estudiantes y compañeros.

Estas responsabilidades se ejercerán sin perjuicio de los derechos laborales del profesor y conforme al Estatuto Docente y a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 133°. RESPONSABILIDADES DE DIRECTORES, DECANOS Y COORDINADORES ACADÉMICOS. Además de las obligaciones generales como trabajadores, los directores, decanos y coordinadores académicos tendrán las siguientes responsabilidades adicionales:

- a) Garantizar el adecuado funcionamiento académico y administrativo de su unidad.
- b) Coordinar y supervisar el desempeño de profesores y personal administrativo a su cargo.
- c) Velar por el cumplimiento de los planes de estudio, calendarios académicos y reglamentos internos.
- d) Promover ambientes laborales y académicos respetuosos, seguros y libres de acoso o discriminación.
- e) Apoyar los procesos de evaluación de desempeño, formación y mejoramiento continuo.
- f) Informar oportunamente a las instancias competentes sobre situaciones que puedan afectar la convivencia, la disciplina o la seguridad laboral.

ARTÍCULO 134°. INFORMACIÓN VERAZ Y ACTUALIZADA. El trabajador deberá suministrar información veraz y mantener actualizados sus datos personales y laborales ante la Universidad, especialmente aquellos relacionados con afiliaciones al Sistema de Seguridad Social Integral y contactos de emergencia.

ARTÍCULO 135°. DEBER DE COLABORACIÓN. Todo trabajador deberá colaborar con la Universidad en el cumplimiento de sus obligaciones legales, reglamentarias y contractuales, así como en las actuaciones administrativas, disciplinarias y de control, garantizando siempre el debido proceso.

PARÁGRAFO ÚNICO. GARANTÍAS. El incumplimiento de los deberes aquí establecidos no dará lugar automáticamente a sanciones, y cualquier actuación disciplinaria deberá adelantarse conforme al procedimiento previsto en la ley y en el presente reglamento, garantizando el debido proceso, el derecho de defensa y la proporcionalidad.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

CAPÍTULO XVII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA INSTITUCIÓN Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 136°. PROHIBICIONES GENERALES. Se prohíbe a todos los trabajadores de la Corporación Universidad de la Costa – CUC, cualquiera sea su cargo, función o modalidad de vinculación:

- a) Incumplir injustificadamente las obligaciones laborales, contractuales o reglamentarias.
- b) Ejecutar actos que afecten la dignidad, integridad, honra o buen nombre de compañeros, superiores, estudiantes o terceros.
- c) Presentarse a laborar o laborar bajo los efectos de alcohol o sustancias psicoactivas, salvo prescripción médica debidamente acreditada.
- d) Portar armas dentro de las instalaciones de la Universidad, salvo autorización legal expresa.
- e) Sustraer, dañar o hacer uso indebido de bienes, equipos, documentos o recursos institucionales.

ARTÍCULO 137°. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA CIERTOS TRABAJADORES. Prohibiciones para el Personal encargado de Compras y Recibo de Mercancías:

- a) Solicitar a proveedor(es) del Empleador y/o recibir de alguno(s) de ellos, por cualquier motivo, dinero, dádiva(s) o regalo(s) de cualquier naturaleza, sin que el Empleador haya dado expresa autorización para ello en cada caso.
- b) Realizar compra(s) de mercancía(s) con destino a la venta a proveedor(es) no autorizado(s) por el Empleador o a precio(s) mayor(es) al autorizado por éste para cada caso.
- c) Recibir mercancía(s) no pedida(s) previamente o de mala calidad o en mal estado.
- d) Cualquier acción u omisión que conduzca a que el Empleador adquiera mercancía(s) con destino a la venta, en condiciones de mala calidad y/o a sobreprecio frente a otra(s) alternativa(s) disponible(s) en el mercado.
- e) Se prohíbe al personal administrativo del Departamento de Compras tomar para su propio beneficio; además, donar, transar, entregar elementos o instrumentos institucionales a cualquier persona interna o externa, sin previa autorización escrita del vicerrector Administrativo

ARTÍCULO 138°. PROHIBICIONES RELACIONADAS CON LA CONDUCTA Y CONVIVENCIA LABORAL. Se prohíbe expresamente a los trabajadores:

- a) Incurrir en conductas constitutivas de acoso laboral, conforme a la Ley 1010 de 2006.
- b) Realizar actos de violencia, intimidación, hostigamiento, amenazas o tratos humillantes.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

- c) Incurrir en cualquier forma de discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, discapacidad, edad, religión, estado civil, origen étnico, afiliación sindical o cualquier otra condición protegida por la ley.
- d) Realizar conductas constitutivas de violencia sexual o violencia basada en género.

ARTÍCULO 139°. PROHIBICIONES EN EL USO DE INFORMACIÓN Y TECNOLOGÍAS. Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Divulgar información confidencial, reservada o datos personales a los que tengan acceso debido a su cargo, sin autorización.
- b) Utilizar los sistemas de información, redes, correos institucionales o recursos tecnológicos para fines ilícitos, personales indebidos o contrarios a las políticas institucionales.
- c) Alterar, destruir o manipular información institucional sin autorización.

ARTÍCULO 140°. PROHIBICIONES RELACIONADAS CON LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Desatender las normas, procedimientos o instrucciones del SG-SST.
- b) No utilizar los elementos de protección personal suministrados.
- c) Omitir el reporte de condiciones de riesgo, accidentes o incidentes laborales.

ARTÍCULO 141°. PROHIBICIONES ESPECÍFICAS EN EL EJERCICIO DE LA AUTORIDAD. A los trabajadores que ejerzan funciones de dirección, coordinación, jefatura o docencia se les prohíbe:

- a) Abusar de su posición jerárquica o autoridad.
- b) Imponer sanciones informales, presiones indebidas o represalias.
- c) Exigir labores por fuera de la jornada legal sin autorización ni reconocimiento legal.
- d) Utilizar la evaluación de desempeño como mecanismo de intimidación o sanción.

ARTÍCULO 142°. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS. Se prohíbe adoptar cualquier tipo de represalia contra trabajadores que:

- a) Presenten quejas, denuncias o reclamos de buena fe.
- b) Participen en procesos disciplinarios como testigos.
- c) Ejercen derechos laborales, sindicales, de cuidado, salud, permisos o licencias.

PARÁGRAFO ÚNICO. GARANTÍAS Y ALCANCE. El incumplimiento de las prohibiciones aquí previstas no dará lugar automáticamente a sanciones, y cualquier actuación disciplinaria deberá adelantarse conforme al procedimiento establecido en la ley y en el presente reglamento,

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

garantizando el debido proceso, el derecho de defensa, la proporcionalidad y la presunción de inocencia.

ARTÍCULO 143°. PROHIBICIONES GENERALES - PROHIBICIONES AL EMPLEADOR. Se prohíbe a la Corporación Universidad de la Costa – CUC, a sus representantes, directivos, jefes, coordinadores, docentes con funciones de autoridad y a cualquier persona que actúe en su nombre:

- a) Desconocer, limitar o vulnerar los derechos laborales, constitucionales y legales de los trabajadores.
- b) Imponer condiciones de trabajo que desconozcan la dignidad humana, la salud, la seguridad o el bienestar del trabajador.
- c) Aplicar medidas arbitrarias, desproporcionadas o contrarias a la ley.
- d) Discriminar directa o indirectamente a los trabajadores por cualquier condición protegida por la ley.

ARTÍCULO 144°. PROHIBICIONES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO. Se prohíbe al empleador:

- a) Exigir requisitos o imponer condiciones de contratación no permitidas por la ley.
- b) Utilizar modalidades contractuales para encubrir relaciones laborales de carácter permanente.
- c) Desconocer el principio de estabilidad laboral y las garantías legales mínimas.
- d) Imponer jornadas, turnos o cargas de trabajo contrarias a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 145°. PROHIBICIONES EN MATERIA DE SALARIO Y PRESTACIONES. Se prohíbe al empleador:

- a) Retener, disminuir o pagar de manera inoportuna el salario y las prestaciones sociales. Realizar descuentos no autorizados o no permitidos por la ley.
- b) Condicionar el pago del salario o de las prestaciones al cumplimiento de exigencias ilegales.
- c) Desconocer el pago de horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos.

ARTÍCULO 146°. PROHIBICIONES RELACIONADAS CON JORNADA, DESCANSOS Y DESCONEXIÓN LABORAL. Se prohíbe al empleador:

- a) Exigir al trabajador la prestación del servicio fuera de la jornada legal o contractual sin el reconocimiento legal correspondiente.
- b) Desconocer los descansos obligatorios, vacaciones, permisos y licencias.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

- c) Desconocer o vulnerar el derecho a la desconexión laboral, conforme a la normativa vigente.
- d) Imponer disponibilidad permanente injustificada.

ARTÍCULO 147°. PROHIBICIONES EN MATERIA DE PERMISOS, LICENCIAS E INCAPACIDADES. Se prohíbe al empleador:

- a) Negar, obstaculizar o sancionar el ejercicio de permisos y licencias legalmente reconocidas.
- b) Tratar permisos, licencias o incapacidades como faltas disciplinarias.
- c) Exigir compensaciones ilegales por el disfrute de estos derechos.
- d) Adoptar represalias por el ejercicio de derechos de cuidado, salud o maternidad/paternidad.

ARTÍCULO 148°. PROHIBICIONES RELACIONADAS CON EL ACOSO LABORAL Y VIOLENCIAS. Se prohíbe al empleador:

- a) Tolerar, promover u omitir la atención de conductas constitutivas de acoso laboral, violencia sexual o violencia basada en género.
- b) Utilizar la autoridad para intimidar, presionar o afectar la dignidad del trabajador.
- c) Ejercer represalias contra quienes presenten quejas o denuncias de buena fe.

ARTÍCULO 149°. PROHIBICIONES EN MATERIA DE DEBIDO PROCESO. Se prohíbe al empleador:

- a) Imponer sanciones sin adelantar el procedimiento disciplinario correspondiente.
- b) Desconocer el derecho de defensa, contradicción y presunción de inocencia.
- c) Aplicar sanciones automáticas o desproporcionadas.
- d) Utilizar mecanismos informales o intimidatorios para sancionar conductas.

ARTÍCULO 150°. PROHIBICIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Se prohíbe al empleador:

- a) Exponer a los trabajadores a riesgos no controlados.
- b) Omitir la implementación del SG-SST.
- c) Sancionar o despedir a trabajadores por reportar accidentes, enfermedades laborales o condiciones de riesgo.

PARÁGRAFO ÚNICO. GARANTÍAS. El incumplimiento de las prohibiciones aquí previstas dará lugar a las acciones legales, administrativas y disciplinarias correspondientes, sin que exista sanción automática, garantizando siempre el debido proceso y las demás garantías legales.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

CAPÍTULO XVIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 151°. CONCEPTO DE FALTA DISCIPLINARIA. Se entiende por falta disciplinaria toda conducta activa u omisiva atribuible al trabajador que constituya incumplimiento de los deberes, obligaciones o prohibiciones establecidos en la ley, el contrato de trabajo, el presente Reglamento Interno de Trabajo y las políticas institucionales vigentes.

La configuración de una falta disciplinaria no implica sanción automática, y cualquier medida disciplinaria deberá adoptarse conforme al procedimiento establecido, garantizando el debido proceso, el derecho de defensa, la proporcionalidad y la presunción de inocencia.

ARTÍCULO 152°. PRINCIPIOS APLICABLES AL RÉGIMEN DISCIPLINARIO. La determinación y valoración de las faltas disciplinarias se regirá por los siguientes principios:

- a) Legalidad y tipicidad.
- b) Proporcionalidad y razonabilidad.
- c) Debido proceso y derecho de defensa.
- d) Presunción de inocencia.
- e) Gradualidad de la sanción.
- f) No discriminación.
- g) Buena fe y favorabilidad.

ARTÍCULO 153°. CLASIFICACIÓN GENERAL DE LAS FALTAS. Para efectos disciplinarios, las faltas se clasifican, de manera general, en:

- a) Faltas leves.
- b) Faltas graves.
- c) Faltas gravísimas.

La calificación de la falta dependerá de la naturaleza de la conducta, su reiteración, el daño causado, la intención, las circunstancias atenuantes o agravantes y el cargo desempeñado por el trabajador.

ARTÍCULO 154°. CRITERIOS PARA LA CALIFICACIÓN DE LA FALTA. Para determinar la gravedad de una falta disciplinaria se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

- a) La afectación al servicio, a la Universidad o a terceros.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

- b) El grado de culpabilidad o negligencia.
- c) La reiteración o reincidencia.
- d) El cargo, nivel de responsabilidad y funciones del trabajador.
- e) La existencia de circunstancias atenuantes o agravantes.
- f) El impacto en la convivencia laboral, la seguridad o la confianza institucional.

ARTÍCULO 155°. FALTAS DISCIPLINARIAS LEVES. Se consideran faltas disciplinarias leves, entre otras, las siguientes:

- a) Incumplimientos ocasionales y sin gravedad de los horarios de trabajo, cuando no generen afectación significativa al servicio.
- b) Descuidos leves en el cumplimiento de funciones.
- c) Inobservancia ocasional de procedimientos internos sin causar perjuicio.
- d) Falta de diligencia menor en el uso de bienes o recursos institucionales.

ARTÍCULO 156°. FALTAS DISCIPLINARIAS GRAVES. Se consideran faltas disciplinarias graves, entre otras:


- a) Incumplimiento reiterado de deberes laborales.
- b) Desobediencia injustificada a órdenes legítimas.
- c) Uso indebido de información institucional o confidencial.
- d) Trato irrespetuoso o conductas que afecten la convivencia laboral.
- e) Incumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo que generen riesgo.

ARTÍCULO 157°. FALTAS DISCIPLINARIAS GRAVÍSIMAS. Se consideran faltas disciplinarias gravísimas, entre otras:

- a) Conductas constitutivas de acoso laboral, violencia sexual o violencia basada en género.
- b) Agresiones físicas o amenazas graves.
- c) Fraude, falsificación, hurto o daño intencional a bienes institucionales.
- d) Revelación grave de información confidencial.
- e) Abuso de autoridad o ejercicio arbitrario del poder.
- f) Presentarse a laborar bajo los efectos de alcohol o sustancias prohibidas, cuando afecte gravemente el servicio o la seguridad.

ARTÍCULO 158°. FALTAS RELACIONADAS CON EL EJERCICIO DE CARGOS DE DIRECCIÓN Y DOCENCIA. Cuando las faltas disciplinarias sean cometidas por trabajadores que ejerzan funciones de dirección, jefatura, coordinación o docencia, se considerará como circunstancia agravante el abuso de la posición jerárquica, la afectación a la comunidad académica o la vulneración de derechos de personas bajo su autoridad.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

ARTÍCULO 159°. REITERACIÓN Y REINCIDENCIA. La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas disciplinarias podrá agravar la calificación de la conducta, siempre que exista antecedente disciplinario debidamente ejecutoriado.

PARÁGRAFO ÚNICO. ALCANCE DEL CAPÍTULO. El presente capítulo define y clasifica las faltas disciplinarias, sin perjuicio de que la imposición de sanciones y el procedimiento aplicable se regulen en los capítulos siguientes, conforme a la ley y al debido proceso.

ARTÍCULO 160°. El incumplimiento leve o grave de las obligaciones o la violación de las prohibiciones señaladas en este Reglamento, en el contrato de trabajo, en las políticas internas y procedimientos de la Universidad o en la ley, darán lugar a la aplicación de las siguientes medidas y sanciones, de conformidad con la gravedad de la falta, el impacto o perjuicio que ello le genere a la Universidad y el análisis que se haga en cada caso en concreto durante el proceso disciplinario, siempre y cuando no sean justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, que no es una sanción disciplinaria.

1. Retardos al Trabajo.

- a) El retardo injustificado en la hora de entrada al trabajo (al inicio de la jornada o luego del tiempo de almuerzo), cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad, podrá implicar por primera vez, una suspensión del contrato de trabajo hasta por un (1) día.
- b) El retardo injustificado en la hora de entrada al trabajo (al inicio de la jornada o luego del tiempo de almuerzo) por la segunda vez podrá implicar, cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad, la suspensión del contrato de trabajo hasta por tres (3) días.
- c) El retardo injustificado en la hora de entrada al trabajo (al inicio de la jornada o luego del tiempo de almuerzo), determinará, por tercera vez, una suspensión del trabajo hasta por cinco (5) días.
- d) El retardo injustificado en la hora de entrada al trabajo (al inicio de la jornada o luego del tiempo de almuerzo) por la tercera vez podrá implicar, cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad, la suspensión del contrato de trabajo hasta por dos (2) meses.

2. Faltas al Trabajo.

- a) La falta al trabajo en una parte de la jornada laboral, sin justa causa razonable, sea en la mañana o en la tarde, o dentro del turno correspondiente, cuando no causa perjuicio de consideración a la Universidad, podrá implicar por la primera vez, una suspensión en el contrato de trabajo hasta por tres (3) días, por la segunda vez, hasta por ocho (8) días y por la tercera vez hasta por dos (2) meses.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

- b) La falta total al trabajo durante un día, o en el turno continuo correspondiente, sin justa causa comprobada, cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad, podrá implicar por primera vez, la suspensión de su contrato de trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez hasta por dos (2) meses.

PARÁGRAFO ÚNICO. El valor del salario del tiempo correspondiente al retardo o inasistencia, al no haber prestación del servicio no se causa, pero la Universidad podrá pedirle al trabajador que lo compense con tiempo igual de trabajo efectivo a continuación de la jornada del día o días que ésta determine, sin que tal compensación se entienda como trabajo suplementario, pero en este evento se pagará el salario al darse la compensación, todo lo anterior sin perjuicio de la sanción que se pueda imponer derivada del incumplimiento, a juicio de la Universidad.

- a) Cuando se requiere trabajo en horas extras y en jornada suplementaria (Trabajo en días de descanso) y el trabajador fue informado con anticipación y se comprometió a asistir, pero falta a laborar sin justa causa comprobada, podrá generar por primera vez suspensión de su contrato hasta por tres (3) días; por segunda vez, suspensión de su contrato hasta por ocho (8) días.

3. Incumplimiento del uso de ropa de trabajo

- a) El incumplimiento a usar la ropa de trabajo suministrada por la Universidad para el ejercicio de sus funciones, por la primera vez se sancionará con un (1) día de suspensión;
- b) Por la segunda vez se sancionará con mínimo dos (2) días de suspensión en el trabajo y hasta por ocho (8) días, como máximo.

4. De las condiciones de riesgo y prácticas inseguras.

- a) El que el trabajador no informe las condiciones de riesgo detectadas y las prácticas inseguras a su superior inmediato, podrá implicar por primera vez, suspensión del contrato de trabajo hasta por un (1) día; por segunda vez, suspensión del contrato de trabajo hasta por tres (3) días. De haber reincidencia, la Universidad podrá suspender el contrato de trabajo hasta por diez (10) días.
- b) El que el trabajador no cumpla las normas, reglamentos e instrucciones del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST y/o las normas de higiene y seguridad industrial, podrá implicar por primera vez, suspensión del contrato de trabajo hasta por un (1) día; por segunda vez suspensión del contrato de trabajo hasta por tres (3) días. De haber reincidencia, la Universidad podrá suspender el contrato de trabajo hasta por diez (10) días.

5. De los elementos de protección personal.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

- a) El que el trabajador no utilice o no mantenga adecuadamente las instalaciones de la empresa, los elementos de trabajo, los dispositivos para el control de riesgos y los equipos de protección personal suministrados por la empresa y, el no conservar en orden y aseo los sitios de trabajo, podrá implicar por primera vez suspensión del contrato de trabajo hasta por un (1) día; por segunda vez suspensión del contrato de trabajo hasta por tres (3) días. De haber reincidencia, la Universidad podrá suspender el contrato de trabajo hasta por diez (10) días.
- b) Perder, modificar, destruir, vender elementos de protección; podrá implicar por primera vez suspensión del contrato de trabajo hasta por un (1) día; por segunda vez suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (8) días.

6. Violación de las obligaciones y/o prohibiciones.

- a) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones y/o de las prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, determinará, por la primera vez, una suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y
- b) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones y/o de las prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, determinará por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

PARÁGRAFO 1º. La empresa podrá optar por hacer llamado de atención en caso de incumplimiento leve de obligaciones por la primera vez, sanción que igualmente podrá a su elección aplicar en la primera oportunidad que se presente cualquiera otra de las conductas disciplinables antes descritas.

PARÁGRAFO 2º. La suspensión del contrato de trabajo prevista en los artículos anteriores implica siempre el no pago del tiempo no laborado y del respectivo dominical, cuando por motivo de la sanción, no se labora la semana completa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 53 del C.S.T.

PARÁGRAFO 3º. La Empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el contrato de trabajo, políticas laborales, código de ética o en el presente Reglamento. La clasificación de levedad o gravedad de la falta dependerá del tipo de falta, la reincidencia de la misma, la actitud del trabajador por evitar los efectos dañinos de la falta, la afectación de los equipos, bienes, productos de la Empresa, así como a otros trabajadores, proveedores, clientes o contratistas de la Empresa, y la consecuencia que la falta produce para el buen nombre y prestigio de la Empresa, así como para su operación y funcionamiento.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

CAPÍTULO XIX ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 161°. PRINCIPIOS DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS. Las sanciones disciplinarias que eventualmente se impongan a los trabajadores de la Corporación Universidad de la Costa – CUC se registrarán por los principios de legalidad, tipicidad, proporcionalidad, razonabilidad, gradualidad, favorabilidad, debido proceso y presunción de inocencia.

En ningún caso se impondrán sanciones automáticas ni se aplicarán medidas disciplinarias sin el agotamiento previo del procedimiento establecido en la ley y en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 162°. FINALIDAD DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA. La sanción disciplinaria tiene una finalidad correctiva, pedagógica y preventiva, orientada a:

- a) Garantizar el cumplimiento de las normas laborales y reglamentarias.
- b) Corregir conductas que afecten la convivencia laboral o el servicio.
- c) Prevenir la reiteración de conductas similares.

La sanción no tendrá carácter retaliatorio, vengativo ni discriminatorio.

ARTÍCULO 163°. CLASES DE SANCIONES DISCIPLINARIAS. De conformidad con la ley, las sanciones disciplinarias que podrán imponerse son las siguientes:

- a) Llamado de atención verbal, con constancia escrita en el expediente laboral.
- b) Llamado de atención escrito.
- c) Suspensión del contrato de trabajo, sin derecho a salario, hasta por ocho (8) días, conforme al artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo.
- d) Terminación del contrato de trabajo con justa causa, cuando se configuren las causales legales.

No podrán imponerse sanciones distintas a las aquí previstas ni sanciones no contempladas en la ley.

ARTÍCULO 164°. CRITERIOS PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES. Para la imposición de una sanción disciplinaria se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

- a) La gravedad de la falta cometida.
- b) La naturaleza de la conducta.
- c) El daño causado a la Universidad, a terceros o al servicio.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

- d) La reiteración o reincidencia debidamente acreditada.
- e) El cargo, nivel de responsabilidad y funciones del trabajador.
- f) La existencia de circunstancias atenuantes o agravantes.

ARTÍCULO 165°. GRADUALIDAD DE LAS SANCIONES. Las sanciones disciplinarias se impondrán de manera gradual y progresiva, salvo en los casos en que la gravedad de la falta haga procedente una sanción mayor, conforme a la ley.

La Universidad privilegiará, cuando sea posible, las sanciones de carácter pedagógico antes que las de mayor severidad.

ARTÍCULO 166°. PROHIBICIÓN DE DOBLE SANCIÓN. Ningún trabajador podrá ser sancionado dos veces por los mismos hechos, salvo que se trate de conductas distintas o de reiteración debidamente acreditada.

ARTÍCULO 167°. SANCIONES A TRABAJADORES CON CARGOS DE DIRECCIÓN O DOCENCIA. Cuando la falta disciplinaria sea cometida por trabajadores que ejerzan funciones de dirección, jefatura, coordinación o docencia, la sanción podrá ser agravada, atendiendo el mayor nivel de responsabilidad, liderazgo y confianza depositados, siempre garantizando el principio de proporcionalidad.


ARTÍCULO 168°. INCOMPATIBILIDAD CON MEDIDAS INFORMALES. Se prohíbe la imposición de sanciones informales, verbales sin soporte, presiones, amenazas, represalias o cualquier otra medida que no se encuentre prevista en la ley o en el presente reglamento.

Toda sanción deberá constar por escrito y ser debidamente motivada.

ARTÍCULO 169°. REGISTRO DE LAS SANCIONES. Las sanciones disciplinarias impuestas quedarán registradas en el expediente laboral del trabajador y solo podrán ser utilizadas para efectos disciplinarios conforme a la ley, respetando la confidencialidad y la protección de datos personales.

PARÁGRAFO ÚNICO. RELACIÓN CON EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. La imposición de cualquier sanción disciplinaria estará precedida del procedimiento disciplinario establecido en el capítulo siguiente, garantizando el derecho de defensa, contradicción y las demás garantías legales.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

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

ARTÍCULO 170°. En cumplimiento a la sentencia C-593 de 2014, en concordancia con el artículo 7° de la Ley 2466 de 2025 que modificó el Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo en todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias se tendrán en cuenta todas las garantías del debido proceso, teniendo en cuenta los principios de: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho de defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem.

ARTÍCULO 171°. Mantener el orden y la disciplina son funciones del Rector, las Vicerrectorías y el Departamento de Gestión Humana, por lo mismo serán ellos o sus delegados los encargados de conocer y tramitar el procedimiento disciplinario e imponer las sanciones disciplinarias al personal de la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC. Las sanciones disciplinarias las impone el director de Gestión Humana o su delegado y/o las personas autorizadas para tal efecto según el artículo 55 del presente reglamento.

ARTÍCULO 172°. Cuando un representante de la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC deba aplicar una sanción disciplinaria, seguirá el procedimiento que se establece a continuación:


Cuando se tenga conocimiento de la falta, se hará la investigación sobre la misma y si se considera que hay mérito para abrir la investigación se citará al Trabajador para que se presente a descargos por las presuntas faltas cometidas o para que dé explicaciones verbales o por escrito de las conductas endilgadas.

El llamado a descargos se realizará en los sesenta (60) días hábiles siguientes a conocerse la falta cometida por el Trabajador, término que podrá prorrogar unilateralmente la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC por un período de hasta (30) días hábiles más.

Si después de surtida la diligencia de descargos es necesario aclarar o ampliar la información contenida en la misma, la institución podrá citar de nuevo al trabajador a una ampliación de descargos dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de la primera diligencia, término que podrá ser prorrogado de manera unilateral por la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC por un período de hasta (15) días hábiles más.

Al Trabajador inculpado se le dará la oportunidad de ser escuchado o de presentar explicaciones verbales o escritas al respecto y deberá presentar descargos dentro del término señalado y podrá

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
		TRD: 200-240-09
ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO		

presentarse con un (1) compañero de trabajo para que obre como testigo si así lo desea. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el patrono debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculcado

El Trabajador inculcado que no presente o no se presente a hacer sus descargos o no de sus explicaciones dentro de los términos establecidos, se presume que renuncia a este derecho de defensa y deja en libertad a la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC para continuar el trámite respectivo. De todo lo tratado en la diligencia de descargos deberá levantarse un acta que será firmada por las personas que estuvieron presentes e intervinieron en ella.


La diligencia de descargos podrá realizarse de forma virtual o presencial directamente en el área de Gestión Humana, si el Trabajador se encuentra en la sede principal, en caso de que pertenezca a otra regional o se encuentre en teletrabajo, trabajo en casa, o en el exterior, el Director de Gestión Humana o quién este delegue o encargue podrá realizarse la diligencia a través de la plataforma virtual Teams o cualquiera otra que señale la Universidad; evento en el cual, todo el procedimiento disciplinario se llevará a cabo de manera virtual.

Cuando la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC así lo considere, también podrán adelantar los procesos disciplinarios mediante el sistema de la oralidad, basado en la grabación digital por audio y/o video de todas o algunas de las diligencias que integran el debido proceso disciplinario. Las diligencias se podrán realizar de igual forma mediante medios tecnológicos, como cruce de correos electrónicos, llamadas a través de teléfonos fijos o celulares, video llamadas por cualquier plataforma tecnológica y, en general, mediante cualquier medio de comunicación idóneo.

Para los mismos efectos del presente numeral y cuando no sea posible la práctica de la diligencia de descargos al Trabajador de manera personal, a través del superior inmediato, su delegado, o por comunicación instantánea, el director de Gestión Humana o su delegado podrá solicitarle a aquel sus explicaciones y justificaciones frente a la(s) presunta(s) falta(s) cometida(s) por escrito para que ejerza de esta manera su derecho a la defensa. Las respuestas a los descargos, las deberá entregar el Trabajador en la dirección de las oficinas de la sede principal de la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC o al correo electrónico del área de Gestión Humana dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación del requerimiento de descargos, los cuales podrán ser ampliados de acuerdo con la complejidad del caso por parte del director de Gestión Humana o su delegado.

Con base en las pruebas allegadas y en las diligencias de descargos el director de Gestión Humana o su delegado, tomará la decisión correspondiente, la cual comunicará al Trabajador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos, término que podrá ser prorrogado

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC. ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
		TRD: 200-240-09

hasta por quince (15) días hábiles más por parte de la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC de manera unilateral cuando las circunstancias del caso así lo ameriten.

En caso de que la decisión tomada por parte del director de Gestión Humana o su delegado corresponda a la suspensión temporal del contrato de trabajo, los días que se señalen como fechas para hacer efectiva la misma, podrán ser señalados dentro de los dos (02) meses siguientes a la fecha de notificación de la decisión.

Contra las decisiones disciplinarias consistentes en la Suspensión del Contrato de Trabajo y la Terminación Unilateral del Contrato por Justa Causa Imputable al Trabajador procederá el recurso de Apelación ante el señor rector de la Universidad, el cual se interpondrán y resolverán en los siguientes términos:

ARTÍCULO 173°. RECURSOS Y TÉRMINOS PARA LA PRESENTACIÓN DE ESTOS ANTE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS IMPUESTAS AL TRABAJADOR. Para el caso de Suspensiones Disciplinarias: El Trabajador que sea objeto de una sanción disciplinaria consistente en la suspensión del contrato de trabajo podrá presentar Recurso de Apelación ante el Rector de la institución. Este recurso se deberá interponer y sustentar por el Trabajador dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación de la suspensión del contrato de trabajo:

El recurso de Apelación en la medida de Suspensión del Contrato de trabajo se concederá en el efecto suspensivo, es decir, que la decisión de la suspensión no será efectiva hasta tanto no se resuelva de fondo el recurso de apelación.


La institución resolverá el recurso dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de la presentación de este por parte del trabajador.

Para el caso de Terminación Unilateral del Contrato de trabajo con Justa Causa. El Trabajador que sea despedido con justa causa podrá presentar Recurso de Apelación frente al Rector de la Universidad. Este recurso se deberá interponer y sustentar por el Trabajador dentro de los dos (02) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación de la terminación del contrato.

El recurso de Apelación frente a la decisión de la terminación unilateral por justa causa del contrato de trabajo por parte de la institución se concederá en el efecto devolutivo, es decir que no se suspenderá la decisión tomada en primera instancia, la cual tendrá efectos inmediatos a partir de la fecha en que se comunique la decisión respectiva.

La Universidad de la Costa “CUC” resolverá el recurso dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de la presentación, del mismo por parte del trabajador. Si el Rector de la

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC revoca la decisión de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, se procederá al reintegro del Trabajador y se reconocerán los salarios dejados de percibir desde la fecha de la decisión hasta el reintegro.

PARÁGRAFO 1º. Si el Trabajador no presenta y sustenta el recurso de apelación dentro de los términos señalados, la decisión quedará en firme.

PARÁGRAFO 2º. Sin perjuicio de lo anterior, el Trabajador tendrá igualmente la posibilidad de acudir a la justicia ordinaria para controvertir las decisiones emanadas del empleador. Todo lo anterior en consonancia por lo dispuesto por la sentencia C- 593 de 2014 proferida por la Corte Constitucional Colombiana como garantía del debido proceso disciplinario en actuaciones laborales.

PARÁGRAFO 3º. El empleador podrá apartar al trabajador de sus funciones cuando la presunta falta sujeta de investigación involucre el desarrollo de estas.

ARTÍCULO 174º. Dentro de los procesos disciplinarios adelantados a los trabajadores, podrán utilizarse todos los medios de prueba aceptados por la Ley, pero en especial se podrán utilizar los siguientes medios de prueba:

- Descargos, Testimonios y Declaraciones de los Trabajadores, los cuales podrán contar con el carácter de reservados según las circunstancias.
- Documentos escritos, videos y fotografías tomados por cámaras de seguridad o cualquier medio tecnológico.
- Periciales, tales como pruebas de polígrafo, informes de expertos, alcoholímetros, notificaciones de correos electrónicos, oficios, etc.

ARTÍCULO 175º. Una vez comprobadas las faltas la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC, podrá adoptar las siguientes decisiones:

- Llamado de atención verbal, cuando la falta se considere leve.
- Llamado de atención escrito con copia a la hoja de la vida del Trabajador, cuando la falta sea reiterativa leve o grave.
- Suspensión del contrato de trabajo, cuando la falta se considere grave o gravísima, previa calificación del empleador.

Terminación Unilateral con Justa Causa del contrato de trabajo imputable al Trabajador, cuando la causa se considere gravísima contempladas en el presente CAPÍTULO XX JUSTA CAUSA DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO del presente reglamento y las del Estatutos de Profesores.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC. ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
		TRD: 200-240-09

La suspensión del contrato de trabajo podrá ser hasta de ocho (08) días si es por primera vez y, de hasta dos (02) meses si hay reincidencia en la falta.

ARTÍCULO 176°. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

CAPÍTULO XXI

JUSTA CAUSA DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 177°. Constituyen faltas gravísimas, y por tanto justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, que subrogó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, además de las previstas en la ley, en el contrato individual de trabajo y en el presente Reglamento Interno, las siguientes conductas, sin perjuicio de la garantía del debido proceso:

A. INASISTENCIA, ABANDONO DEL CARGO Y DESORDEN EN LA JORNADA LABORAL

1. Faltar injustificadamente al trabajo por dos (2) veces consecutivas dentro de un período de tres (3) meses.
2. No presentarse a laborar en la mañana, tarde o turno asignado, por segunda vez, sin excusa suficiente.
3. No avisar oportunamente la imposibilidad de asistir al trabajo.
4. Cambiar de jornada o turno sin autorización previa.
5. No estar en el lugar de trabajo al inicio de la jornada o abandonarlo antes de su finalización.
6. Dormir o acostarse durante la jornada laboral.
7. No reincorporarse al trabajo una vez finalizado un permiso autorizado.

B. INCUMPLIMIENTO DE ÓRDENES, FUNCIONES Y PLANES DE TRABAJO

1. Negarse injustificadamente a cumplir órdenes legítimas.
2. Negarse a aceptar cambios de jornada, turno o traslados sin desmejora salarial o de categoría.
3. No realizar personalmente la labor encomendada o delegarla sin autorización.
4. Ejecutar el trabajo de forma negligente, defectuosa o deliberadamente ineficiente.
5. Incumplir el plan de trabajo asignado.
6. Incumplir en un 50 % o más el plan de trabajo docente o institucional.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

7. La negativa injustificada a la firma del plan de trabajo podrá constituir incumplimiento de los deberes establecidos en el presente Estatuto Profesores y las disposiciones institucionales vigentes.

C. FALTAS ACADÉMICAS Y DOCENTES (PROFESORES)

1. No dictar clases completas o ausentarse de ellas por dos (2) horas consecutivas.
2. Incumplir el horario de clases presenciales, virtuales o remotas.
3. No acompañar a estudiantes en modalidad virtual por más de 24 horas.
4. Inasistir a exámenes presenciales o virtuales.
5. No cargar calificaciones en las plataformas institucionales en las fechas establecidas.
6. Incumplir el calendario académico.
7. Cambiar la modalidad de clases sin autorización.
8. Obtener evaluaciones inferiores a 4.0 en más de tres periodos académicos.
9. No cumplir horas de preparación, atención y evaluación (PAE).
10. No suscribir oportunamente los documentos institucionales relacionados con la planeación, seguimiento, evaluación y organización de las funciones académicas, incluyendo los Planes de Trabajo, y cumplir las actividades, metas e indicadores allí definidos conforme a los lineamientos institucionales.

D. INVESTIGACIÓN, EXTENSIÓN Y CALIDAD ACADÉMICA

1. Incumplir la entrega de productos de investigación pactados.
2. No elaborar preguntas Saber Pro cuando sea exigido.
3. Incumplir actividades de extensión, DTI o apropiación social.
4. Incumplir obligaciones del Estatuto Profesorial.

E. DESLEALTAD, FRAUDE, FALSEDAD Y ABUSO DE CONFIANZA

1. Presentar documentos o información falsa.
2. Falsificar o adulterar documentos institucionales.
3. Obtener pagos indebidos o cobrar valores no causados.
4. Hurtar, dañar o negociar bienes del empleador.
5. Manejar indebidamente dinero o valores.
6. Exigir o recibir dádivas.

F. CONDUCTAS DE VIOLENCIA, ACOSO, AMENAZA O DESORDEN COLECTIVO

1. Agredir, amenazar, intimidar o coaccionar a compañeros o superiores.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

2. Incurrir en acoso laboral, sexual o de género.
3. Participar en disturbios, motines o sabotajes.
4. Incitar a la desobediencia colectiva.

G. CONSUMO DE ALCOHOL, DROGAS Y BIOSEGURIDAD

1. Ingerir alcohol o drogas durante la jornada cuando afecte el desempeño.
2. Presentarse bajo efectos de alcohol o drogas.
3. Violar políticas de sustancias psicoactivas.
4. Incumplir protocolos de bioseguridad.
5. No reportar síntomas de enfermedades contagiosas.

H. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. No usar elementos de protección personal.
2. Provocar accidentes laborales.
3. No reportar accidentes de trabajo.
4. No someterse a exámenes médicos ocupacionales.

I. ACTOS CONTRA LA AUTORIDAD Y EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

1. Negarse a firmar documentos disciplinarios.
2. No comparecer a rendir descargos.
3. Reincidir en faltas ya sancionadas.

J. OTRAS FALTAS GRAVÍSIMAS

1. Violación de confidencialidad institucional.
2. Incumplimiento de obligaciones contractuales, reglamentarias o legales.
3. Incumplimiento de apoyos económicos educativos.
4. Incumplir normas internas, acuerdos, decretos o circulares institucionales.

PARÁGRAFO ÚNICO. La configuración de cualquiera de las faltas aquí descritas no implica sanción automática, y la terminación del contrato solo procederá previo agotamiento del procedimiento disciplinario, garantizando el debido proceso, el derecho de defensa, la proporcionalidad y los recursos establecidos en este Reglamento.

CAPÍTULO XXII RECLAMOS

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

ARTÍCULO 178°. PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE SU TRAMITACIÓN. Los reclamos, quejas o solicitudes que presenten los trabajadores de la Corporación Universidad de la Costa – CUC, relacionados con sus condiciones de trabajo, la interpretación o aplicación de normas laborales, contractuales o reglamentarias, deberán formularse de manera respetuosa y preferiblemente por escrito ante:

- El director de Gestión Humana, o
- La persona que este designe expresamente para tal efecto.

La persona competente escuchará al trabajador, analizará el reclamo y lo resolverá con criterios de justicia, equidad, razonabilidad y respeto de los derechos laborales.

ARTÍCULO 179°. TRÁMITE Y TÉRMINOS. Atendiendo la naturaleza del reclamo, la Universidad dará trámite y resolverá las reclamaciones que presenten los trabajadores dentro de un lapso razonable, garantizando:

- a) La oportunidad de exponer los hechos y pretensiones.
- b) El análisis objetivo de la situación planteada.
- c) Una respuesta clara, motivada y respetuosa.

El trámite de los reclamos no constituye procedimiento disciplinario, ni podrá dar lugar a represalias, sanciones o tratos desfavorables contra el trabajador.


ARTÍCULO 180°. GARANTÍA DE NO REPRESALIAS. Ningún trabajador podrá ser objeto de represalias, presiones, discriminación o medidas adversas por presentar de buena fe un reclamo, queja o solicitud ante la Universidad.

Cualquier actuación contraria a este principio será objeto de las acciones correspondientes conforme a la ley y al presente Reglamento.

ARTÍCULO 181°. ASESORÍA Y OTRAS INSTANCIAS. Para efectos de los reclamos a que se refiere el presente capítulo, el trabajador o los trabajadores podrán asesorarse o acudir a las instancias legalmente competentes, sin que ello implique renuncia a sus derechos ni afecte su relación laboral.

PARÁGRAFO ÚNICO. PRINCIPIOS APLICABLES. La interpretación y aplicación de este capítulo se regirá por los principios de buena fe, dignidad humana, derecho de petición, diálogo social, prevención del conflicto, debido proceso y trabajo digno y decente.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

CAPÍTULO XXIII PROPIEDAD INTELECTUAL Y CONFIDENCIALIDAD

ARTÍCULO 182°. PRINCIPIOS GENERALES. La Universidad reconoce y protege:

- a) Los derechos morales de autor, los cuales son inalienables, irrenunciables e imprescriptibles.
- b) La titularidad institucional de los derechos patrimoniales derivados de las creaciones realizadas en desarrollo de la relación laboral o contractual, en los términos de la ley.
- c) La importancia de la confidencialidad, la innovación, la investigación, la transferencia de conocimiento y la protección de los activos intangibles institucionales.

ARTÍCULO 183°. TITULARIDAD DE LOS DERECHOS PATRIMONIALES. Salvo estipulación expresa en contrario permitida por la ley, los derechos patrimoniales de autor, de propiedad industrial y de explotación económica sobre las obras, creaciones, desarrollos, invenciones, diseños, signos distintivos, software, bases de datos y demás resultados intelectuales realizados por los trabajadores en ejecución del contrato de trabajo, del plan de trabajo o de encargos institucionales, pertenecerán a la Corporación Universidad de la Costa – CUC.

Esto incluye, entre otros, los derechos de:

- Reproducción
- Comunicación pública
- Transformación
- Distribución
- Explotación económica en cualquier modalidad conocida o por conocerse

ARTÍCULO 184°. ÁMBITO DE PROTECCIÓN. La titularidad institucional se extiende a las creaciones fijadas o expresadas en:

- Soportes físicos, digitales, electrónicos, ópticos o magnéticos
- Plataformas virtuales, repositorios institucionales, sistemas de información
- Internet, redes, software, algoritmos, inteligencia artificial, bases de datos
- Incluye obras científicas, académicas, artísticas, literarias, técnicas, audiovisuales, software, materiales didácticos, contenidos virtuales, patentes, modelos de utilidad, diseños industriales, marcas, secretos empresariales y know-how.

ARTÍCULO 185°. DERECHOS MORALES Y RECONOCIMIENTO DE AUTORÍA. Los autores, inventores o creadores conservarán en todo caso sus derechos morales, conforme a la ley,

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

y la Universidad garantizará el reconocimiento nominal de autoría, salvo en los casos permitidos por la normatividad vigente.

ARTÍCULO 186°. OBRAS POR ENCARGO DE TERCEROS. Cuando la Universidad desarrolle obras, productos o resultados intelectuales por encargo, patrocinio o financiación de un tercero, la titularidad de los derechos patrimoniales se registrará por lo establecido en el contrato o acta correspondiente, sin perjuicio de los derechos morales de los autores.

ARTÍCULO 187°. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL – DEFINICIÓN. Se considera Información Confidencial toda información no pública de carácter académico, científico, técnico, financiero, estratégico, administrativo o comercial, conocida por el trabajador con ocasión de su vinculación, incluyendo, sin limitarse a:

- Datos, procesos, métodos, fórmulas, algoritmos, software
- Información de estudiantes, investigadores, clientes, proveedores
- Secretos empresariales, know-how, proyectos de investigación
- Información protegida por derechos de propiedad intelectual o industrial

La confidencialidad se mantiene aun después de finalizado el vínculo laboral.

ARTÍCULO 188°. EXCLUSIONES DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL. No tendrá carácter confidencial la información que:

- a) Sea de dominio público sin infracción del deber de confidencialidad.
- b) Haya sido obtenida legítimamente por el trabajador con anterioridad.
- c) Deba ser revelada por orden válida de autoridad competente.

ARTÍCULO 189°. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR EN CONFIDENCIALIDAD. El trabajador se obliga a:

1. Guardar estricta reserva de la información confidencial.
2. Utilizarla únicamente para el cumplimiento de sus funciones.
3. No divulgarla, reproducirla o compartirla sin autorización escrita.
4. Proteger los soportes físicos y digitales que la contengan.
5. Informar inmediatamente cualquier requerimiento de autoridad competente.

ARTÍCULO 190°. DEVOLUCIÓN DE INFORMACIÓN. Al finalizar la relación laboral, el trabajador deberá devolver o eliminar toda información, documentos, soportes o accesos que contengan Información Confidencial, sin conservar copias físicas o digitales.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

ARTÍCULO 191°. PROHIBICIÓN DE LICENCIAS IMPLÍCITAS. El trabajador reconoce que no adquiere licencia, derecho de uso ni autorización alguna sobre la Información Confidencial o los derechos patrimoniales de la Universidad, salvo autorización expresa y escrita.

ARTÍCULO 192°. REVELACIÓN POR ORDEN DE AUTORIDAD. En caso de requerimiento de autoridad competente, el trabajador deberá informar de inmediato a la Universidad y abstenerse de revelar la información hasta recibir instrucciones, salvo mandato legal en contrario.

ARTÍCULO 193°. INCUMPLIMIENTO Y CONSECUENCIAS El incumplimiento de las obligaciones de propiedad intelectual o confidencialidad:

1. Dará lugar a las acciones disciplinarias correspondientes, garantizando el debido proceso.
2. Podrá constituir falta grave o gravísima, según el caso.
3. Generará responsabilidad civil, administrativa o penal cuando haya lugar, conforme a la ley.

En ningún caso habrá sanción automática.

CAPÍTULO XXIV USO DE LOS RECURSOS TECNOLÓGICOS Y CÁMARAS DE SEGURIDAD.

ARTÍCULO 194°. OBJETO Y FINALIDAD. La Corporación Universidad de la Costa – CUC regula el uso de los recursos tecnológicos, sistemas de información, redes, correo electrónico institucional, plataformas digitales y sistemas de videovigilancia, con el fin de:

- a) Garantizar el adecuado desarrollo de las funciones académicas y administrativas.
- b) Proteger la seguridad de la información y los activos institucionales.
- c) Prevenir riesgos tecnológicos, legales y disciplinarios.
- d) Asegurar el cumplimiento de la normatividad vigente.

ARTÍCULO 195°. RECURSOS TECNOLÓGICOS INSTITUCIONALES. Se consideran recursos tecnológicos institucionales, entre otros:

- Equipos de cómputo, dispositivos móviles y periféricos
- Software, licencias y sistemas de información
- Red institucional, Internet, intranet y plataformas digitales
- Correo electrónico institucional y Microsoft Teams
- Sistemas de videovigilancia y control de accesos

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

Estos recursos son propiedad de la Universidad y se asignan exclusivamente para fines laborales.

ARTÍCULO 196°. CONDICIÓN DE USUARIO Y RESPONSABILIDAD. Los trabajadores a quienes se les asignen recursos tecnológicos serán usuarios autorizados, responsables de su uso adecuado, seguro y conforme a las funciones del cargo.

PARÁGRAFO ÚNICO. Las credenciales de acceso son personales e intransferibles. Compartir las con terceros constituye falta disciplinaria, conforme al presente Reglamento.

ARTÍCULO 197°. USO PERMITIDO DE LOS EQUIPOS. Los equipos asignados deberán utilizarse exclusivamente como herramientas de trabajo.

Finalizada la relación laboral, el trabajador deberá entregar los equipos, accesos y credenciales conforme al procedimiento institucional. La no devolución dará lugar a las acciones legales correspondientes.

ARTÍCULO 198°. ADMINISTRACIÓN TECNOLÓGICA. El Departamento de Tecnología es la dependencia encargada de:

- a) Suministrar, configurar y administrar los recursos tecnológicos.
- b) Realizar mantenimiento de hardware y software.
- c) Gestionar accesos, seguridad y soporte técnico.

Ningún trabajador distinto al autorizado podrá intervenir equipos, redes o configuraciones.

ARTÍCULO 199°. NORMAS GENERALES DE USO. Se prohíbe expresamente:

- a) Usar los equipos para fines personales, comerciales o ajenos a la Universidad.
- b) Instalar software no autorizado.
- c) Copiar, extraer o modificar información sin autorización.
- d) Dañar, alterar o manipular equipos, redes o sistemas.
- e) Descargar juegos, música, videos o contenidos no laborales.
- f) Sacar equipos de las instalaciones sin autorización escrita.
- g) El trabajador deberá cerrar sesión y proteger sus accesos en todo momento.

ARTÍCULO 200°. USO DE INTERNET, CORREO Y PLATAFORMAS. El uso de Internet, correo electrónico institucional, Microsoft Teams y demás plataformas:

- a) Se limitará a fines laborales.
- b) Deberá respetar derechos de autor y propiedad intelectual.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

- c) Prohíbe acceso a contenidos ilegales, pornográficos, violentos o discriminatorios.
- d) Prohíbe envío de spam, mensajes anónimos o publicidad no autorizada.

El correo institucional es herramienta de trabajo, no de uso personal.

ARTÍCULO 201°. ACCESO Y CONTROL POR PARTE DE LA UNIVERSIDAD. La Universidad podrá verificar, auditar y monitorear el uso de los recursos tecnológicos institucionales únicamente para fines legítimos, tales como:

- a) Seguridad de la información
- b) Continuidad del servicio
- c) Investigaciones disciplinarias
- d) Cumplimiento normativo

Este control no vulnera la intimidad, al tratarse de herramientas de trabajo, y se ejercerá respetando el principio de proporcionalidad.

ARTÍCULO 202°. VIDEOVIGILANCIA. La Universidad podrá disponer de cámaras de video en sus instalaciones con fines de:

- a) Seguridad de personas y bienes
- b) Control de accesos
- c) Prevención de incidentes

El sistema de videovigilancia:

- Está inscrito ante la Superintendencia de Industria y Comercio – SIC
- Cuenta con políticas de tratamiento de datos
- No se utiliza para vigilancia permanente del desempeño laboral

Las grabaciones podrán usarse como prueba, conforme a la ley.

ARTÍCULO 203°. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN DIGITAL. Toda información contenida en los equipos institucionales es confidencial, salvo aquella de carácter público.

El trabajador deberá proteger la información y reportar de inmediato cualquier pérdida, acceso indebido o incidente de seguridad.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC. ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
		TRD: 200-240-09

ARTÍCULO 204°. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES. El tratamiento de datos personales se regirá por la Ley 1581 de 2012 y las políticas institucionales.

El acceso a información personal estará limitado al personal autorizado.

ARTÍCULO 205°. MEDIDAS PREVENTIVAS. La Universidad podrá suspender accesos tecnológicos, sin previo aviso, cuando sea necesario para:

- Proteger la seguridad de la información
- Prevenir daños
- Adelantar investigaciones

Estas medidas no constituyen sanción disciplinaria automática.

ARTÍCULO 206°. RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR. El trabajador será responsable por el uso indebido de los recursos tecnológicos y responderá disciplinaria, civil o penalmente, cuando haya lugar.

ARTÍCULO 207°. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO. El incumplimiento de este capítulo:

- a) Podrá constituir falta disciplinaria, según su gravedad.
- b) Dará lugar a sanciones conforme al Reglamento.
- c) No implica sanción automática y exige debido proceso.


CAPÍTULO XXV PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.

ARTÍCULO 208°. ACCESO A DATOS PERSONALES EN EL MARCO DE LA RELACIÓN LABORAL. Debido a la relación laboral o contractual, el trabajador podrá tener acceso a datos personales y datos sensibles, así como a información confidencial, marcada o no como tal.

Conforme al artículo 4 literal h) de la Ley 1581 de 2012, toda persona que intervenga en el tratamiento de datos personales está obligada a garantizar la reserva de la información, incluso después de finalizada la relación laboral.

El acceso a los datos personales se limitará exclusivamente a lo necesario para el cumplimiento de las funciones asignadas.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

ARTÍCULO 209°. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR COMO ENCARGADO DEL TRATAMIENTO. El trabajador, en su condición de usuario autorizado o encargado interno, se obliga a:

- a) Acceder únicamente a los datos personales necesarios para el desarrollo de sus funciones.
- b) Utilizar los datos personales exclusivamente para los fines autorizados por la Universidad.
- c) No divulgar, ceder, publicar, transferir o permitir el acceso a datos personales a personas no autorizadas.
- d) Proteger la confidencialidad de la información, cualquiera sea el soporte en que se encuentre.
- e) Cumplir las políticas, manuales y procedimientos internos de protección de datos y seguridad de la información.

ARTÍCULO 210°. DEBER DE CONFIDENCIALIDAD Y DURACIÓN. El deber de confidencialidad respecto de los datos personales y la información confidencial:

- Tiene carácter indefinido
- Se mantiene vigente después de finalizada la relación laboral o contractual

En ningún caso el trabajador podrá utilizar la información a la que tuvo acceso para fines personales o de terceros.

ARTÍCULO 211°. RESPONSABILIDAD POR USO INDEBIDO. El trabajador será responsable frente a la Universidad y frente a terceros por los daños derivados del uso indebido, negligente o no autorizado de los datos personales.

El incumplimiento podrá dar lugar a:

- Acciones disciplinarias internas (con debido proceso)
- Acciones civiles, administrativas o penales, cuando haya lugar

ARTÍCULO 212°. DATOS BIOMÉTRICOS Y USO DE IMAGEN. Los datos biométricos, incluyendo imagen, huella, grabaciones de voz o video, son considerados datos sensibles y su tratamiento se realizará conforme a la ley.

La Universidad podrá tratar la imagen del trabajador únicamente para finalidades legítimas tales como:

- a) Seguridad y control de acceso

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

- b) Identificación institucional
- c) Actividades académicas, culturales o institucionales
- d) El uso de la imagen para publicaciones, redes sociales o medios institucionales requerirá autorización previa, expresa e informada, conforme a las políticas de tratamiento de datos personales.

ARTÍCULO 213°. PROHIBICIÓN DE USO INDEBIDO DE IMÁGENES Y DATOS DE TERCEROS. Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Crear grupos no oficiales para divulgar imágenes o datos de estudiantes, compañeros o terceros.
- b) Publicar en redes sociales información o imágenes obtenidas en el ejercicio de funciones laborales sin autorización.
- c) Utilizar datos personales para fines distintos a los autorizados.

ARTÍCULO 214°. INCIDENTES DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN. Ante la pérdida, acceso no autorizado, filtración o vulneración de datos personales, el trabajador deberá informar de inmediato al área responsable, para la gestión del incidente y el eventual reporte ante la Superintendencia de Industria y Comercio – SIC, conforme a la normativa vigente.

ARTÍCULO 215°. MEDIDAS DE CONTROL Y ACCESO. La Universidad podrá adoptar medidas de control, restricción o suspensión de accesos a sistemas de información cuando sea necesario para:

- Proteger la seguridad de los datos
- Prevenir incidentes
- Adelantar investigaciones

Estas medidas no constituyen sanción automática.

ARTÍCULO 216°. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO. El incumplimiento de las obligaciones previstas en este capítulo podrá constituir falta disciplinaria, conforme a su gravedad, y dará lugar a las acciones correspondientes, previo agotamiento del debido proceso.

CAPÍTULO XXVI PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO LABORAL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 217°. MARCO NORMATIVO Y OBJETO. La Corporación Universidad de la Costa – CUC adopta los mecanismos de prevención, atención y manejo del acoso laboral, de conformidad con:

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC. ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
		TRD: 200-240-09

- Ley 1010 de 2006
- Decreto 231 de 2006
- Resolución 2646 de 2008
- Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo

La Resolución 3461 de 2025 sustituye integralmente las disposiciones anteriores relacionadas con la conformación, funcionamiento, competencias y procedimiento del Comité de Convivencia Laboral, las cuales se entienden derogadas.

El presente capítulo regula exclusivamente el acoso laboral y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral como instancia preventiva, restaurativa y confidencial.

ARTÍCULO 218°. CONCEPTOS APLICABLES. Para efectos del presente capítulo, se adoptan los siguientes conceptos:

- **Acoso Laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida por un superior jerárquico, compañero o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, desmotivación, perjuicio laboral o inducir la renuncia del trabajador, conforme a la Ley 1010 de 2006.
- **Conducta Persistente:** Comportamiento reiterado en el tiempo, no aislado, que afecta de manera continua la dignidad, la salud mental o las condiciones laborales del trabajador.
- **Víctima de Acoso Laboral:** Trabajador que, en el contexto laboral, es objeto de conductas constitutivas de acoso laboral.
- **Comité de Convivencia Laboral:** Instancia institucional de carácter preventivo, restaurativo y confidencial, encargada de promover ambientes laborales sanos y de conocer quejas relacionadas únicamente con acoso laboral.

ARTÍCULO 219°. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Constituyen acoso laboral, entre otras, las conductas previstas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, tales como agresiones físicas o verbales, humillaciones, amenazas, descalificaciones reiteradas, exigencias desproporcionadas, aislamiento laboral, negación injustificada de permisos y trato discriminatorio persistente.

ARTÍCULO 220°. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral las actuaciones descritas en el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006, siempre que sean objetivas, razonables, proporcionales y no discriminatorias, tales como el ejercicio legítimo de la potestad disciplinaria o la exigencia del cumplimiento de deberes laborales.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

ARTÍCULO 221°. NATURALEZA DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral es una instancia:

1. Preventiva
2. Restaurativa
3. Confidencial
4. Conciliatoria, cuando aplique

ARTÍCULO 222°. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral se conformará de manera bipartita y paritaria, de acuerdo con los criterios establecidos en la Resolución 3461 de 2025, atendiendo el número de trabajadores de la Institución.

El período de los integrantes será de dos (2) años. En caso de que el número de trabajadores de la empresa varíe durante el periodo de vigencia del comité, no será necesario ajustar la conformación del mismo hasta la finalización del período.

Al finalizar el periodo de vigencia del comité de convivencia laboral, este debe entregar toda la documentación al nuevo comité con el fin de que esta información continúe siendo custodiada y se cumpla con las normas de reserva y confidencialidad de la información ya que son datos sensibles.


ARTÍCULO 223°. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Son funciones del Comité:

1. Evaluar preventivamente el clima laboral.
2. Recibir quejas por presunto acoso laboral.
3. Escuchar a las partes de manera confidencial.
4. Formular recomendaciones de convivencia.
5. Promover compromisos voluntarios.
6. Hacer seguimiento a los acuerdos.
7. Remitir a Gestión Humana cuando existan indicios que ameriten actuación disciplinaria.
8. Atender requerimientos del Ministerio del Trabajo.

El Comité de Convivencia laboral debe cumplir con las funciones establecidas en el presente artículo, las cuales deben ser realizadas dentro de los términos señalados garantizando el derecho al debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad, así:

Funciones	Tiempos

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario
Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.	Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el término por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el término máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario
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; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el término máximo no podrá(sic) superar los 15 días calendario.
Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual.
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, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente.	
Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario
Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.	Mensual
Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.	Trimestral/Anual
Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual

PARÁGRAFO 1º. En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024 "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dieran otras disposiciones" el Comité de Convivencia no es el competente. ya que estas conductas no son conciliables. Para estos casos, la alta dirección de la empresa o el jefe de talento humano debe establecer el procedimiento para recibir las quejas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género y las medidas de atención, prevención y protección.

PARÁGRAFO 2 °. El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal; por lo tanto, los tiempos aquí detallados no son acumulativos. Estos términos deberán ser definidos en cada caso, de acuerdo con las capacidades de los Comités de Convivencia Laboral de cada entidad pública o empresa privada.

PARÁGRAFO 3 °. El plazo establecido en el numeral 5, no está incluido en el procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral, ya que es una actividad de seguimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja; que se debe. realizar de forma mensual.

PARÁGRAFO 4 °. Este procedimiento deberá garantizar que el proceso se lleve a cabo con la debida diligencia y sin demoras injustificadas, enmarcado siempre dentro de los siguientes principios:

- a) **Celeridad:** Los procesos deben llevarse a cabo de manera oportuna, evitando dilaciones innecesarias y garantizando que se resuelvan en tiempos razonables.
- b) **Eficacia:** Las acciones deben ser efectivas para llegar a acuerdo entre las partes y prevenir su repetición.
- c) **Imparcialidad:** El proceso debe ser imparcial, garantizando que las partes reciban un trato justo y equitativo, sin prejuicios o favoritismos.
- d) **Confidencialidad:** La información relacionada con la denuncia deberá ser tratada con estricta confidencialidad para proteger la privacidad de las servidoras y los servidores públicos involucrados.
- e) **No discriminación:** Todas las personas sin importar sus características sociales, económicas, edad, etnia, sexo, género, orientación sexual, religión, serán tratadas de manera respetuosa sin distinción alguna.

El proceso debe ser participativo, transparente y respetuoso de los derechos de todas y todos los implicados, garantizando la confidencialidad, para protegerlos de represalias.

Es importante implementar mecanismos de seguimiento -para evaluar la efectividad de los procedimientos y reglamentos adoptados, realizando ajustes cuando sea necesario.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
		TRD: 200-240-09
ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO		

El actuar de los Comités de Convivencia Laboral debe desarrollarse desde un enfoque integrador, teniendo en cuenta los elementos diferenciales de género.

ARTÍCULO 224°. PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus integrantes, el presidente o la presidenta, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a las y los integrantes 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 la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y garantizar la confidencialidad de la información.
5. Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité de Convivencia Laboral

ARTÍCULO 225°. SECRETARIO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus integrantes el secretario o la secretaria, 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 las y los integrantes del Comité la convocatoria 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 dieran lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a las y los trabajadores involucradas en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las actas, 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 pública o empresa privada.
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. Remitir a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

El rol de secretaria o secretario del comité puede ser ejercido de manera alterna por cada uno de los integrantes, previo acuerdo y designación formal en reunión del Comité. El integrante designado deberá asumir las funciones durante el periodo acordado.

ARTÍCULO 226°. REUNIONES ORDINARIAS. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración de informes, seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones al área de talento humano y seguridad y salud en el trabajo. Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes.


ARTÍCULO 227°. REUNIONES EXTRAORDINARIAS. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas.

Las reuniones extraordinarias serán convocadas por la secretaria técnica.

ARTÍCULO 228°. PROCEDIMIENTO PREVENTIVO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El procedimiento será el siguiente:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.
4. 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; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
5. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista a la alta dirección de la Universidad, cerrará el caso y la o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
6. Presentar a la alta dirección de la Universidad 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.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

ARTÍCULO 229°. LÍMITES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Conforme a la Resolución 3461 de 2025, el Comité de Convivencia Laboral:

1. No investiga ni practica pruebas.
2. No califica jurídicamente las conductas.
3. No impone sanciones.
4. No conoce, tramita ni concilia casos de acoso sexual, violencia basada en género o discriminación.

Cuando identifique indicios de estas conductas, deberá activar de inmediato la ruta institucional especializada y dar traslado a Gestión Humana, sin adelantar actuaciones conciliatorias.

ARTÍCULO 230°. ARTICULACIÓN CON EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO. La actuación del Comité no sustituye ni condiciona el procedimiento disciplinario, el cual será adelantado por Gestión Humana, garantizando el debido proceso.

CAPÍTULO XXVII

PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA SEXUAL Y LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

ARTÍCULO 231°. MARCO NORMATIVO Y OBJETO. La Corporación Universidad de la Costa – CUC adopta la Ruta Institucional de Atención a la Violencia Sexual y Violencia Basada en Género, conforme a:

- Ley 1257 de 2008
- Ley 2365 de 2024
- Resolución 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo
- Convenio 190 de la OIT

Este capítulo regula exclusivamente estas conductas y establece una ruta no conciliatoria, centrada en la protección de la víctima.

ARTÍCULO 232°. CONCEPTOS APLICABLES.

- **Acoso Sexual:** Conducta de naturaleza sexual no consentida, ejercida en el contexto laboral o educativo, mediada por relaciones de poder, que afecta la dignidad, integridad o libertad sexual de la persona.
- **Violencia Basada en Género:** Toda acción u omisión basada en el género que cause daño físico, psicológico, sexual o económico en el contexto laboral.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

- **Contexto Laboral Ampliado:** Incluye espacios físicos y digitales, trabajo presencial, remoto y teletrabajo, eventos, viajes, capacitaciones y comunicaciones relacionadas con el trabajo.
- **Ruta Institucional Especializada:** Conjunto de acciones no conciliatorias orientadas a la protección inmediata, atención integral y garantía de derechos de las víctimas.

ARTÍCULO 233°. NATURALEZA DE LA RUTA ESPECIALIZADA. La Ruta es:

1. No conciliatoria
2. Centrada en la víctima
3. Confidencial
4. Con enfoque de género, derechos humanos y no revictimización

ARTÍCULO 234°. COMITÉ DE BUENAS PRÁCTICAS – COMPETENCIA. El Comité de Buenas Prácticas es la instancia especializada para:

1. Recibir quejas por violencia sexual o de género.
2. Activar medidas de protección inmediata.
3. Acompañar psicosocialmente a la víctima.
4. Articular con autoridades competentes cuando la víctima lo solicite.

ARTÍCULO 235°. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN.

1. Recepción de la queja por cualquier medio.
2. Evaluación inmediata del riesgo.
3. Activación de medidas de protección.
4. Información clara a la víctima sobre sus derechos.
5. Acompañamiento integral.
6. Remisión a autoridades si la víctima lo decide.
7. Articulación con Gestión Humana.

ARTÍCULO 236°. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS. Se garantizan, entre otros:

1. Confidencialidad
2. No revictimización
3. No confrontación con el agresor
4. Atención integral
5. Protección frente a represalias
6. Estabilidad laboral reforzada por seis (6) meses

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

ARTÍCULO 237°. DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS.

1. Debido proceso
2. Presunción de inocencia
3. Información clara
4. Imparcialidad

ARTÍCULO 238°. OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD. La Universidad deberá:

1. Implementar políticas internas de prevención.
2. Garantizar medidas inmediatas de protección.
3. Publicar estadísticas semestrales anonimizadas.
4. Reportar información al SIVIGE.
5. Garantizar la no represalia.

ARTÍCULO 239°. NO REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD. El trámite interno no es requisito para la interposición de denuncias penales o administrativas.

ARTÍCULO 240°. RELACIÓN CON EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO. Las actuaciones de la Ruta no sustituyen el procedimiento disciplinario ni judicial.

**CAPÍTULO XXVIII
CONTRATO DE APRENDIZAJE**

ARTÍCULO 241°. MARCO NORMATIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN: La Corporación Universidad de la Costa – CUC. regula las prácticas laborales, la vinculación formativa y el contrato de aprendizaje, de conformidad con:

- Código Sustantivo del Trabajo, artículo 81
- Ley 789 de 2002
- Ley 1780 de 2016
- Ley 2466 de 2025
- Decreto 223 de 2026 del Ministerio del Trabajo
- Circular Externa 0083 de 2025 del Ministerio del Trabajo
- Decreto 223 de 2026
- Normativa del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Este capítulo aplica a estudiantes, aprendices, unidades académicas y administrativas, y a todas las dependencias que intervengan en procesos formativos dentro de la Universidad.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

ARTÍCULO 242°. CONCEPTOS APLICABLES.

- **Práctica Laboral:** Actividad pedagógica desarrollada por un estudiante en un escenario real de trabajo, como requisito académico de su programa de formación, sin que se configure relación laboral.
- **Vinculación Formativa:** Acto jurídico o acuerdo de voluntades mediante el cual se formaliza una práctica laboral. No constituye contrato de trabajo y se rige por el Decreto 223 de 2026 y el reglamento de la institución educativa.
- **Contrato de Aprendizaje:** Contrato laboral especial y a término fijo, con finalidad eminentemente formativa, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórica-práctica con subordinación limitada, recibiendo un apoyo de sostenimiento con naturaleza salarial, conforme a la Ley 2466 de 2025.
- **Formación Tradicional:** Modalidad del contrato de aprendizaje que comprende una etapa lectiva y una etapa práctica diferenciadas.
- **Formación Dual:** Modalidad en la cual la formación teórica y práctica se desarrollan de manera alternada o integrada durante todo el contrato.

ARTÍCULO 243°. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, 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, ocupación o profesión 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 tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

El aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual así:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

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

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

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 o profesionales, 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 pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

Para efectos de la presente ley 2466 de 2025, se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.


Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.

El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

ARTÍCULO 244°. PRÁCTICAS LABORALES Y VINCULACIÓN FORMATIVA NATURALEZA NO LABORAL. Las prácticas laborales desarrolladas mediante vinculación formativa:

- a) No constituyen relación laboral ni generan vínculo contractual de trabajo.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

- b) Se formalizan mediante acuerdo escrito entre el estudiante, la Universidad y la institución educativa.
- c) Se rigen por el reglamento académico de la institución educativa.
- d) Exigen afiliación obligatoria al Sistema General de Riesgos Laborales.
- e) Podrán incluir un auxilio de práctica, el cual no constituye salario ni prestación social.

ARTÍCULO 245°. CONTRATO DE APRENDIZAJE NATURALEZA LABORAL ESPECIAL. El contrato de aprendizaje celebrado por la Universidad:

- a) Es un contrato laboral especial y a término fijo.
- b) Tiene finalidad eminentemente formativa.
- c) Se rige por el Código Sustantivo del Trabajo, con reglas especiales.
- d) Tiene una duración máxima de tres (3) años, incluidas prórrogas.

ARTÍCULO 246°. ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. Artículo 2.2.6.3.1.3. Decreto 223 de 2026 Son elementos esenciales de las prácticas laborales los siguientes:

1. **Carácter formativo:** La práctica laboral es una actividad pedagógica adelantada por un estudiante, para desarrollar competencias básicas, transversales y laborales en escenarios de trabajo real, que lo preparan para su desempeño autónomo en el mercado laboral. Por lo tanto, las actividades que este desarrolla deben versar sobre los asuntos establecidos por el programa académico o formativo respectivo y en armonía a las necesidades del escenario de práctica laboral. En los programas de modalidad dual, la empresa es co-formadora conforme al modelo de formación de la vía de cualificación respectiva.
2. **Relación tripartita:** En las prácticas laborales participan el practicante, el escenario de práctica y la Institución Educativa.
3. **Supervisión:** Tanto la Institución Educativa como el escenario de práctica, a través de monitor y tutor, deberán realizar acompañamiento y seguimiento periódico o permanente al desarrollo de la práctica laboral.
4. **Vigencia Limitada:** Las prácticas laborales no pueden superar el tiempo dispuesto para ello en los reglamentos y normatividad de la Institución Educativa y conforme a la modalidad del programa. Con todo y para el caso de los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años, esta vigencia debe estar acorde con lo dispuesto en la autorización previa que expida el Inspector del Trabajo y Seguridad Social.
5. **Presenciales:** Como regla general, las prácticas laborales deberán desarrollarse de manera presencial. No obstante, cuando así lo acuerden expresamente la institución formativa y el escenario de práctica, podrán llevarse a cabo en modalidad híbrida o virtual, siempre que sea compatible con la naturaleza de la actividad y conforme a la regulación existente en la respectiva vía de cualificación en la cual se adelante la formación. En cualquier caso, al

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

estudiante se le deberá asegurar la afiliación a la seguridad social y el respeto de los derechos que correspondan según la modalidad de contratación definida para el desarrollo de la práctica.

PARÁGRAFO ÚNICO. El horario de la práctica laboral deberá permitir que el estudiante asista a las actividades formativas que la Institución de Educación disponga.

ARTÍCULO 247°. FORMALIDADES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendizaje con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios, o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales, salud y pensión en formación tradicional y en la formación dual, mientras que en fase lectiva estará amparado en salud y riesgos laborales.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes.

ARTÍCULO 248°. EDAD MÍNIMA PARA EL CONTRATO DE APRENDIZAJE. Las prácticas laborales no podrán ser realizadas por estudiantes menores de quince (15) años, en concordancia con lo establecido por el artículo 35 del Código de la Infancia y la Adolescencia, y el literal a) del artículo 16 de la Ley 1780 de 2016. En caso de que el estudiante tenga entre quince (15) y diecisiete (17) años, sus representantes legales tramitarán previamente la autorización ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social o, en su defecto, ante el Ente Territorial Local.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

PARÁGRAFO 1º. En el contrato de aprendizaje, la autorización prevista en este artículo solo será exigible cuando el aprendiz tenga entre quince (15) y diecisiete (17) años al inicio de la fase práctica.

PARÁGRAFO 2º. El Ministerio del Trabajo regulará el trámite de autorización de prácticas laborales para adolescentes, de conformidad con lo dispuesto en el presente capítulo, dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de este decreto.

ARTÍCULO 249º. HORARIO DE PRÁCTICA PARA ADOLESCENTES. Las prácticas laborales de los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años, se realizarán acorde con los horarios máximos establecidos en la respectiva autorización emitida por el Inspector del Trabajo y Seguridad Social o, en su defecto, ante el Ente Territorial Local, de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. Entre 15 y menos de 17 años: horario diurno hasta las seis (6) p. m., con máximo seis (6) horas diarias, para un total de treinta (30) horas a la semana.
2. Entre 17 y menos de 18 años: horario hasta las ocho (8) p. m., con máximo ocho (8) horas diarias, para un total de cuarenta (40) horas a la semana.

PARÁGRAFO 1º. La adolescente entre 15 y menos de 18 años en caso de maternidad, conforme lo establecido por el artículo 116 de la Ley 1098 de 2006, tendrá un horario de práctica así: a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, hasta las seis (6) p. m. con máximo cuatro (4) horas diarias, para un total de veinte (20) horas a la semana.

PARÁGRAFO 2º. En caso de que la jornada ordinaria o la máxima legal vigente aplicable al escenario de práctica donde los adolescentes realicen su práctica laboral sea inferior a los límites señalados en los numerales del presente artículo, se deberá aplicar el horario de menor duración.

ARTÍCULO 250º. OBLIGACIONES DEL ESTUDIANTE. Artículo 2.2.6.3.1.8 Decreto 223 de 2026. Corresponde a los estudiantes como practicantes laborales:

1. Procurar el cuidado integral de su salud en el desarrollo de las prácticas laborales.
2. Presentar al inicio de la actividad formativa, un plan de práctica laboral que debe ser aprobado por el tutor y el monitor.
3. Cumplir con el horario de la práctica laboral asignado para su desarrollo conforme a lo acordado con el tutor, el monitor de práctica y lo dispuesto en los artículos 2.2.6.3.1.4. y 2.2.6.3.1.5. del decreto 223 de 2026.
4. Cumplir con las actividades, compromisos y condiciones acordados para el desarrollo de la práctica laboral, conforme al plan de práctica.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

5. Realizar un uso adecuado de los elementos entregados para el desarrollo de la práctica laboral, mismos que deberá entregar a la fecha de terminación de la actividad formativa.
6. Mantener estricta confidencialidad sobre la información que le sea entregada o conozca en el desarrollo de la práctica laboral.
7. Informar a la Institución Educativa y al escenario de práctica, cualquier situación de la que tenga conocimiento y pudiera afectar el desempeño de sus actividades formativas de práctica. Este informe debe realizarse tan pronto como sea identificada dicha situación.
8. Para los contratos de aprendizaje en fase práctica, las demás que se encuentren contempladas en el Reglamento interno de Trabajo de cada empresa patrocinadora o cualquier otra fuente formal de aplicación obligatoria del Derecho del Trabajo. En el caso de la vinculación formativa, los demás que se contemplen en el reglamento de prácticas adoptado por el escenario de práctica o aquellos que sean pactados por las partes. En ambos casos se deberán considerar los elementos esenciales de las prácticas laborales.

ARTÍCULO 251°. MEDIDAS DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN LAS PRÁCTICAS LABORALES ARTÍCULO 2.2.6.3.1.12. En el marco de los mandatos de la Ley 2365 de 2024, la empresa escenario de práctica y la institución educativa, deberán dar cumplimiento a los aspectos relativos a prevención y protocolos, atención a víctimas, trámite de quejas, protección laboral y académica, registro y transparencia sobre el acoso sexual en las prácticas laborales.

ARTÍCULO 252°. HORARIO DE PRÁCTICA ARTÍCULO 2.2.6.3.2.2. La duración de la práctica laboral regida por vinculación formativa no podrá ser igual o superior a la jornada ordinaria de la entidad donde esta se realice y, en todo caso, a la máxima legal vigente.

PARÁGRAFO 1°. El escenario de práctica deberá permitir que el estudiante asista a las actividades formativas que la Institución Educativa convoque.

PARÁGRAFO 2°. Cuando el escenario de práctica establezca turnos para su desarrollo, se dará preferencia a la programación del practicante en jornada diurna. No obstante, podrán realizarse actividades formativas en jornadas nocturnas, dominicales o festivas, siempre que estén destinadas al cumplimiento de los objetivos del programa y respondan a su finalidad formativa.

ARTÍCULO 253. DURACIÓN ARTÍCULO 2.2.6.3.2.5. La duración de la vinculación formativa será la que este definida en el programa de formación conforme a su diseño curricular, de acuerdo con el tiempo necesario para cumplir el requisito teórico-práctico o práctico que le permita al estudiante cumplir con un requisito para culminar sus estudios u obtener un Título que lo acredite para el desempeño laboral. Esta duración será certificada por la institución de formación del estudiante.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

PARÁGRAFO ÚNICO. En caso de ser necesarias, podrán otorgarse prórrogas a la duración inicialmente pactada, pero en ningún caso la vinculación podrá extenderse más allá del tiempo establecido en el programa de formación para la actividad teórico-práctica o únicamente práctica.

ARTÍCULO 254°. CAUSALES DE TERMINACIÓN. ARTÍCULO 2.2.6.3.2.6. La vinculación formativa terminara en los siguientes casos:

1. Cumplimiento del plazo fijo pactado conforme se dicta en el artículo 2.2.6.3.2.5. del decreto 223 de 2026.
2. Perdida de la condición de estudiante derivada de la terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el estudiante y la entidad educativa. Es obligación de la Institución Educativa informar al escenario de práctica de esta situación, tan pronto coma ocurra.
3. Escrito de terminación anticipada de la práctica suscrito conjuntamente por parte del estudiante, tutor y monitor. Este documento deberá justificar expresamente la causal que impide la continuidad del ejercicio.
4. Aquellas causales establecidas en la reglamentación interna del escenario de práctica o la Institución Educativa, en caso de que aquellas sean dispuestas.
5. Par liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento escenario de práctica laboral.

ARTÍCULO 255°. RÉGIMEN DISCIPLINARIO. ARTÍCULO 2.2.6.3.2.7. El régimen disciplinario aplicable a las actividades de práctica del estudiante será el establecido en las reglamentos y normatividad de la Institución Educativa a la cual pertenezca.

El reglamento interno de trabajo o Código General Disciplinario no aplica a las estudiantes que celebren vinculación formativa, ya que dichas vinculaciones no tienen carácter laboral. Sin embargo, los escenarios de práctica dispondrán de un reglamento de prácticas laborales, destinado a establecer reglas para facilitar el ejercicio de la actividad objeto de la vinculación formativa, con el fin de mantener el orden y la disciplina en el escenario de práctica.

ARTÍCULO 256°. AUXILIO DE PRÁCTICA. ARTÍCULO 2.2.6.3.2.8. Los practicantes en vinculación formativa, en caso de así pactarlo con su escenario de práctica, podrán recibir un auxilio de práctica mensual, el cual se destina a apoyar al practicante en el desarrollo de su actividad formativa y en ningún caso constituye salario.

Para los practicantes en programas de modalidad dual, el valor del auxilio de práctica, de pactarse, podrá calcularse conforme al tiempo dedicado a las prácticas laborales en la alternancia.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

Parágrafo. Las entidades públicas podrán, de manera progresiva y conforme al principio de sostenibilidad fiscal, incluir dentro de sus gastos de funcionamiento un rubro destinado al reconocimiento de un subsidio mensual de transporte y alimentación para los estudiantes que adelanten prácticas laborales mediante vinculación formativa o a través de las demás modalidades de fase productiva definidas por el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, de conformidad con el artículo 4 de la Ley 2043 de 2020.

ARTÍCULO 257°. INTERRUPCIÓN DE LA VINCULACIÓN FORMATIVA ARTÍCULO 2.2.6.3.2.10. La práctica laboral bajo la modalidad de vinculación formativa se podrá interrumpir en los siguientes casos:

1. Vacaciones colectivas del escenario de práctica que coincidan con la fase práctica de la vinculación formativa. Por incapacidad o licencia de maternidad o paternidad del practicante, ya sea de origen común o laboral.
2. Fuerza mayor o caso fortuito debidamente soportado y bajo concepto favorable de la interrupción emitido por la empresa y de la Institución Educativa.
3. Suspensión de actividades en el escenario de práctica.

PARÁGRAFO 1°. En los casos contemplados en el presente artículo, la actividad formativa será interrumpida y, en consecuencia, el tiempo no será contabilizado para efectos de su duración. La práctica se reanudará una vez el escenario de práctica retome sus labores o se supere la causal de interrupción, continuando el proceso formativo por el tiempo restante previsto para la fase práctica y la vinculación formativa, en cumplimiento del plan de práctica y conforme al programa de formación, salvo disposición en contrario de la Institución Educativa.

PARÁGRAFO 2°. Durante la interrupción de la vinculación formativa, el escenario de práctica deberá mantener la afiliación y cotización a seguridad social en riesgos laborales. El pago del auxilio de práctica, cuando haya sido pactado, no procederá durante dichos lapsos.

ARTÍCULO 258°. ELEMENTOS ESPECIALES ARTÍCULO 2.2.6.3.3.3. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

1. La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el artículo 2.2.6.3.3.9. Decreto 223 de 2026. Considerando su finalidad, la duración del contrato será a término fijo determinada conforme se indica en el artículo 2.2.6.3.3.10 del Decreto 223 de 2026 y no podrá ser superior a la duración máxima prevista en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. La subordinación jurídica en el contrato de aprendizaje se entiende referida exclusivamente a las actividades propias del proceso de formación. Dicha subordinación comprende la facultad de dirección y la potestad disciplinaria del empleador, las cuales deberán ejercerse

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

con respeto por la dignidad, el honor y los derechos mínimos del aprendiz, en concordancia con los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia que resulten vinculantes. La facultad disciplinaria tendrá como finalidad facilitar la formación integral del aprendiz y preservar el orden en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento interno de Trabajo y en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

3. La formación se recibe a Título estrictamente personal.
4. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje, de modo que el aprendiz recibirá de la empresa patrocinadora dicho apoyo, según lo previsto en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 2.2.6.3.3.4. del Decreto 223 de 2026.

ARTÍCULO 259°. APOYO DE SOSTENIMIENTO MENSUAL ARTÍCULO 2.2.6.3.3.4. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y, en la fase práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.
3. Cuando el aprendiz ostente la condición de estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual deberá corresponder, como mínimo, a un (1) salario mínimo legal vigente, con independencia de que la modalidad de formación sea dual o no.

PARÁGRAFO 1°. 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.

PARÁGRAFO 2°. En todo caso, el ingreso base de cotización a la seguridad social deberá realizarse sobre un (1) salario mínimo legal mensual vigente. Los descuentos destinados a la respectiva cotización deberán efectuarse con base en dicho ingreso.

ARTÍCULO 260°. FASES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE ARTÍCULO 2.2.6.3.3.5. La duración total del contrato de aprendizaje debe dar cumplimiento a dos (2) fases y se establecerá conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.6.3.3.10. del decreto 223 de 2026. La empresa patrocinadora y la Institución Educativa podrán definir la duración de la etapa productiva y su alternancia con la etapa lectiva.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

PARÁGRAFO 1º. En ningún caso los tiempos máximos fijados para la fase práctica podrán superar los contemplados en el programa de formación, según lo previsto en el artículo antes mencionado.

PARÁGRAFO 2º. Ningún contrato de aprendizaje podrá limitarse exclusivamente a la fase lectiva. Todo contrato deberá comprender tanto la fase lectiva como la fase práctica, en coherencia con los diseños curriculares y la estructura formativa del programa correspondiente.

ARTÍCULO 261º. GARANTÍAS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE ARTÍCULO 2.2.6.3.3.6. Además del apoyo de sostenimiento mencionado en el artículo 2.2.6.3.3.4. del decreto 223 de 2026, en el contrato de aprendizaje se brindarán, de acuerdo con la fase en que se encuentre, las siguientes garantías:

1. **Fase Lectiva:** el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa patrocinadora como dependiente.
2. **Fase Práctica o Durante Toda la Formación Dual:** el aprendiz estará afiliado al sistema de seguridad social integral en salud, pensiones y riesgos laborales. También tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral, conforme al régimen de trabajadores dependientes del sector privado contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo. El aporte a riesgos laborales corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

PARÁGRAFO 1º. La empresa tiene la obligación de realizar los aportes parafiscales durante la fase práctica o durante toda la formación dual, y se le aplicara la exoneración de dichos aportes en los términos del artículo 114-1 del Estatuto Tributario.

PARÁGRAFO 2º. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 189 de la Ley 115 de 1994, la empresa podrá deducir anualmente de su renta gravable hasta el 130% de los gastos por salarios y prestaciones sociales de los trabajadores contratados como aprendices, adicionales a las previstos legalmente, en programas de formación profesional previamente aprobados por el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

PARÁGRAFO 3º. Para efectos de la liquidación de las prestaciones sociales del contrato de aprendizaje, solamente se contabilizará como tiempo de servicio la fase práctica o toda la formación dual.

PARÁGRAFO 4º. Los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, de egreso o posteriores a la incapacidad de los aprendices, deberán ser efectuados por la empresa patrocinadora.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

PARÁGRAFO 5°. El auxilio de cesantías de los aprendices podrá ser administrado por el Fondo Nacional del Ahorro.

ARTÍCULO 262°. RIESGOS LABORALES EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE. La empresa afiliará a sus aprendices a una Administradora de Riesgos Laborales durante las fases lectiva y práctica, de acuerdo con la actividad económica principal de la empresa. La cotización será asumida en su totalidad por la empresa, bajo el régimen de trabajadores dependientes, respecto de las actividades que los aprendices deban realizar como requisito para culminar sus estudios, siempre que impliquen un riesgo ocupacional.

Durante la etapa lectiva del contrato de aprendizaje, adelantada por los aprendices en las instalaciones de las instituciones Educativas, estas deberán incluir a aquellos dentro de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lo cual deberán suministrarles:

1. Una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos.
2. Los elementos de protección personal que requieran.
3. Las condiciones de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina del Trabajo que contiene el

ARTÍCULO 263°. REPORTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL EN FASE LECTIVA. La gestión del reporte con destino a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) para accidente de trabajo o enfermedad laboral en fase lectiva del contrato de aprendizaje, se realizará de la siguiente manera:

1. El aviso a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la empresa patrocinadora de la ocurrencia del accidente de trabajo o enfermedad laboral estará a cargo de la Institución Educativa.
2. La investigación de la contingencia se realizará de manera conjunta entre la Institución Educativa de aprendiz y la empresa patrocinadora.
3. El reporte del accidente de trabajo o enfermedad laboral estará a cargo de la empresa patrocinadora del aprendiz.

Para los efectos del cómputo del índice de Lesiones incapacitantes (ILI), y la Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), las instituciones Educativas están obligadas a reportar a la ARL a la cual se encuentran afiliadas, el número y la actividad de los aprendices que sufran accidentes de trabajo o enfermedad laboral.

PARÁGRAFO 1°. Las actividades de formación teórica, distintas de las generadoras de riesgo ocupacional, estarán cubiertas por el seguro colectivo al que se refiere el artículo 100 de la Ley 115 de 1994.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

ARTÍCULO 264°. DURACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. La duración del contrato de aprendizaje no podrá exceder de tres (3) años, límite máximo establecido en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo. Para la determinación de su duración, se deberán tener en cuenta las siguientes disposiciones:

1. El contrato de aprendizaje tendrá la duración que determine el programa de formación, de conformidad con lo previsto en su diseño curricular y con el tiempo requerido para alcanzar los resultados de aprendizaje esperados y representados en el cumplimiento del componente teórico-práctico o, en su caso, únicamente práctico o de formación dual, con el fin de permitir al estudiante culminar sus estudios u obtener la cualificación correspondiente que lo acredite para el ejercicio laboral.
2. El contrato de aprendizaje podrá circunscribirse únicamente al otorgamiento de formación de práctica laboral requerida para cumplir con el tiempo determinado por los programas de formación universitarios, tecnológicos y técnicos profesionales. En este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas.
3. Los contratos de aprendizaje celebrados en el marco de programas educativos o formativos desarrollados bajo el esquema de formación dual podrán suscribirse por un término determinado de hasta tres (3) años. La distribución del tiempo del contrato deberá garantizar, en todo caso, un mínimo del cincuenta por ciento (50%) en fase lectiva y del cincuenta por ciento (50%) en fase práctica. La alternancia entre dichas fases será de libre determinación por mutuo acuerdo entre la Institución Educativa y la Empresa co-formadora, pudiendo establecerse por días, semanas, meses o mediante cualquier otro régimen, siempre que la proporción total del contrato evidencie el carácter dual del programa, de conformidad con el diseño curricular del programa y con la autorización otorgada por la autoridad competente para su oferta.

PARÁGRAFO 1°. La institución educativa deberá certificar, con anterioridad a la firma del contrato, la duración de las fases teórica y práctica del programa de formación. Esta certificación se considerará como un parámetro vinculante para todos los efectos legales, especialmente para la determinación previa y objetiva de la vigencia del contrato de aprendizaje. Dicho parámetro deberá estar en conformidad con el diseño curricular del programa y con la autorización otorgada por la autoridad competente para su oferta, según el nivel de cualificación correspondiente.

De igual manera, deberá informar de manera inmediata a la empresa patrocinadora la terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el estudiante y la entidad educativa, en tanto dicha circunstancia comporta una causal de terminación objetiva del contrato de aprendizaje.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

PARÁGRAFO 2. La Institución Educativa deberá informar de manera inmediata a la empresa patrocinadora la terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el estudiante y la entidad educativa, en tanto dicha circunstancia comporta una causal de terminación objetiva del contrato de aprendizaje.

ARTÍCULO 265°. FORMACIÓN DUAL EN EL CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 2.2.6.3.3.12. Se entiende por formación dual el proceso de cualificación en alternancia que se desarrolla:

1. En los programas de educación superior con registro calificado en esta modalidad, de conformidad con el artículo 2.5.3.2.2.5. y subsiguientes del Decreto 1075 de 2015 o Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Educación.
2. En todos los programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, de conformidad con lo establecido por el artículo 2.2.6.9.1.1. y siguientes del presente decreto.
3. Aquellos que hacen parte de la estrategia de formación dual del SENA.

En este modelo, el programa de formación es diseñado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre la institución de formación y el sector productivo, atendiendo a las necesidades específicas de la empresa.

Para su implementación, la institución y la empresa o entidad estatal deberán establecer un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje académicos y empresariales. Dicho esquema deberá ser integralmente planeado, desarrollado y evaluado de forma conjunta, conforme al programa de formación acordado y en atención a los requerimientos de la empresa.

ARTÍCULO 266°. CONCURRENCIA DE CONTRATOS ARTÍCULO 2.2.6.3.3.15. Aunque el contrato de aprendizaje se presente involucrado o en concurrencia con otro u otros de naturaleza diferente, no pierde su naturaleza y, por tanto, le son aplicables las normas del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 267°. COEXISTENCIA DE CONTRATOS. ARTÍCULO 2.2.6.3.3.16. Un estudiante no puede celebrar más de un contrato de aprendizaje con una o más empresas patrocinadoras al mismo tiempo, ya que el mismo tiene como finalidad desarrollar formación teórica práctica dentro de un programa de formación específico.

PARÁGRAFO 1°. Una persona que hubiese celebrado un contrato de trabajo previamente podrá celebrar contrato especial de aprendizaje con la misma empresa, respetando la limitación del artículo 2.2.6.3.3.18. del decreto 223 de 2026.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

ARTÍCULO 268°. DE APRENDICES EN EL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL ARTÍCULO 2.2.6.3.3.24. En virtud de lo dispuesto en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, las aprendices en fase práctica se entienden incluidos, para efectos normativos, en el cómputo y participación de las obligaciones y órganos colectivos previstos en la legislación laboral, sin que exista exclusión expresa al respecto, lo cual implica que:

1. Podrán ser elegidos y participar en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o vigía de seguridad y salud, siempre y cuando el plaza fijo pactado del contrato de aprendizaje así lo permita.
2. Serán tenidos en cuenta dentro del número de trabajadores para efectos de la conformación del Comité de Convivencia Laboral y podrán ser designados como representantes, de conformidad con lo dispuesto en la normativa aplicable, siempre y cuando el plazo fijo pactado del contrato de aprendizaje así lo permita.

PARÁGRAFO ÚNICO. Lo dispuesto en este artículo no implica modificación del carácter especial del contrato de aprendizaje, sino la aplicación armónica de las normas sustantivas laborales que, de manera general, rigen en el ámbito de la fase práctica.

ARTÍCULO 269°. PERIODO DE PRUEBA. ARTÍCULO 2.2.6.3.3.26. El contrato de aprendizaje no tendrá periodo de prueba, considerando que se trata de un contrato especial de trabajo, destinado a que un estudiante desarrolle formación teórica práctica que le permita adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión.

ARTÍCULO 270°. SUSPENSIÓN ESPECIAL. ARTÍCULO 2.2.6.3.3.27. Para garantizar el cumplimiento de la finalidad esencial del contrato de aprendizaje, además de las causales establecidas en el artículo 51 de Código Sustantivo del Trabajo, en la fase práctica este podrá suspenderse por las siguientes causas especiales:

1. Las vacaciones colectivas de la empresa patrocinadora, ocurridas en la fase práctica del contrato y en las cuales el aprendiz no haya cumplido el tiempo de servicios requerido para causar el derecho al descanso anual remunerado.

En este caso se entenderá que se produce una interrupción temporal de la práctica, por inexistencia de actividad en el escenario de laboral real destinado a su formación. La práctica se reanudará una vez la empresa retome sus labores, continuando el proceso formativo hasta completar el tiempo restante previsto para la fase práctica y el contrato de aprendizaje, de conformidad con el programa de formación. Las vacaciones colectivas de la empresa patrocinadora no afectan la fase lectiva del contrato de aprendizaje.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
		TRD: 200-240-09
ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO		

- La licencia de maternidad, la licencia de paternidad y la incapacidad de origen común o laboral superior a cinco (5) días hábiles dentro de un periodo de un (1) mes calendario. Ante esta situación, el contrato se reanuda una vez el estudiante cumpla con el periodo de licencia o recupere su estado de salud, continuando la ejecución del contrato hasta completar el tiempo restante previsto.

ARTÍCULO 271°. EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN ARTÍCULO 2.2.6.3.3.28. Durante el periodo de las suspensiones especiales contempladas en el artículo anterior, se interrumpe para el aprendiz la obligación de adelantar las actividades formativas, en fase lectiva o práctica, y para la empresa patrocinadora la de pagar el apoyo de sostenimiento de esos lapsos. No obstante, durante la suspensión corren a cargo de esta última las obligaciones ya surgidas con anterioridad, especialmente, aquellas que le correspondan frente al Sistema de Seguridad Social.

Los periodos de suspensión podrán descontarse por la empresa al liquidar vacaciones, cesantías e intereses a las cesantías en fase práctica. El tiempo de suspensión no será tenido en cuenta para contabilizar el plazo fijo pactado.

del contrato, ya que, una vez desaparecida la causal de suspensión, se reactivará el proceso formativo hasta completar el tiempo restante previsto.

PARÁGRAFO 1°. La suspensión del contrato de aprendizaje no afecta el cumplimiento de la cuota regulada de aprendices. En consecuencia, al no haberse terminado el contrato, este no podrá ser reemplazado por otro y se considerará vigente para efectos del cumplimiento de la cuota regulada. La empresa patrocinadora tampoco podrá monetizar dicha cuota.


PARÁGRAFO 2°. Durante la suspensión, la cotización al sistema de riesgos laborales solo podrá interrumpirse si la causa de la suspensión no está relacionada con el aseguramiento en dicho sistema. En ningún caso podrá verse afectado el aprendiz en el acceso a las prestaciones económicas y asistenciales derivadas de los riesgos laborales.

PARÁGRAFO 3°. La suspensión del contrato de aprendizaje deberá reportarse en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices - SGVA del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

ARTÍCULO 272°. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE ARTÍCULO 2.2.6.3.3.29. Son causas de terminación del contrato de aprendizaje, las siguientes:

- Por muerte del aprendiz.
- Por mutuo consentimiento, exento de vicios.
- Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

6. Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días.
7. Por sentencia ejecutoriada.
8. Por expiración del plaza fijo pactado, en concordancia con lo expuesto por el artículo 2.2.6.3.3.10. del presente decreto.
9. Por decisión unilateral con justa causa, conforme a lo establecido en el artículo 2.2.6.3.3.30. del presente decreto.

PARÁGRAFO 1º. Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, la empresa patrocinadora deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), o a la dependencia que haga sus veces, donde funcione el domicilio principal de aquella, pudiendo este verificarla en cualquier momento. La empresa patrocinadora cuenta con un tiempo de veinte (20) días hábiles vencidos para reemplazar al aprendiz.

PARÁGRAFO 2º. La terminación del contrato de aprendizaje por cumplimiento del plaza fijo previamente pactado no requiere preaviso, en tanto su duración esta objetivamente determinada por la institución educativa y consignada de forma expresa en el contrato, lo que permite a las partes conocer desde el inicio la fecha en que finalizara la relación de aprendizaje.

ARTÍCULO 273º. JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE ARTÍCULO 2.2.6.3.3.30. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de aprendizaje: Trabajo, y se reglamentan las prácticas laborales y el contrato de aprendizaje"

1. Por parte de la empresa:

- 1.1 Las indicadas en el literal "a" del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 1.2 Por no regresar el aprendiz a su práctica laboral, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.
- 1.3 Incumplimiento de las obligaciones del aprendiz, en aplicación de lo contemplado por el artículo de los regímenes disciplinarios indicados en el artículo 2.2.6.3.3.20. del presente Decreto.
- 1.4 La terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el aprendiz y la entidad educativa.

2. Por parte del aprendiz:

- 2.1 Las indicadas en el literal "b" del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

PARÁGRAFO ÚNICO. Cualquier procedimiento relacionado con la terminación a que se refiere el presente artículo, deberá constar por escrito como garantía del derecho fundamental al debido proceso, de manera que pueda ser conocido en forma clara y oportuna por todas las partes involucradas en el proceso formativo del aprendiz.

ARTÍCULO 274°. TERMINACIÓN UNILATERAL Y SIN JUSTA CAUSA ARTÍCULO 2.2.6.3.3.32. Para la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de aprendizaje, en cualquiera de sus fases, serán aplicables las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, en particular lo previsto en su artículo 64, referente a la indemnización a cargo del empleador cuando se configure la terminación unilateral sin justa causa debidamente comprobada.

ARTÍCULO 275°. CONTRATO DE APRENDIZAJE PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. A efectos de precisar el alcance de las obligaciones empresariales en materia de inclusión laboral de los aprendices en situación de discapacidad, se determina lo siguiente:

1. Los aprendices no integran la base de trabajadores de carácter permanente de la empresa, para efectos del cálculo de la cuota de empleo para personas en situación de discapacidad, prevista en el numeral 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Dando cumplimiento a lo descrito por el parágrafo del artículo 31 de la Ley 361 de 1997, la cuota de aprendices se reducirá en un 50% si las personas contratadas tienen una discapacidad

ARTÍCULO 276°. DERECHOS DEL APRENDIZ.

El aprendiz tendrá derecho a:


- a) Seguridad social integral según la etapa del contrato
- b) Prestaciones sociales en etapa práctica o dual
- c) Asociación sindical, negociación colectiva y huelga, conforme a la ley
- d) Un ambiente formativo digno, seguro y libre de discriminación

ARTÍCULO 277°. OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD.

La Universidad se obliga a:

- a) Designar un tutor de aprendizaje o de práctica.
- b) Garantizar coherencia entre las actividades asignadas y el proceso formativo.
- c) Afiliar y cotizar al sistema de seguridad social conforme a la etapa.
- d) Reportar contratos y cupos al **SENA a través del SGVA** y al Servicio Público de Empleo.
- e) Prevenir el acoso laboral y sexual en los entornos formativos.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

ARTÍCULO 278°. CUOTA SENA Y MONETIZACIÓN.

La Corporación Universidad de la Costa – CUC, en su calidad de empleador privado, estará sujeta al cumplimiento de la cuota obligatoria de aprendices, cuando cuente con quince (15) o más trabajadores, conforme a:

- Ley 789 de 2002
- Ley 2466 de 2025
- Decreto 223 de 2026

ARTÍCULO 279°. FORMAS DE CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA.

La cuota de aprendices podrá cumplirse mediante:

- a) Contratación directa de aprendices, bajo contrato de aprendizaje laboral especial.
- b) Monetización total o parcial de la cuota, en los eventos permitidos por la ley.

ARTÍCULO 280°. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA SENA. Cuando la Universidad, estando obligada a cumplir la cuota de aprendices, no pueda o no opte por cubrirla mediante contratación directa, podrá monetizar total o parcialmente dicha cuota, conforme a la normativa vigente del SENA.

La monetización consiste en el pago de una suma de dinero al SENA, en sustitución de la contratación directa de aprendices, y no exonera a la Universidad de sus deberes de reporte y control.

PARÁGRAFO 1°. CONDICIONES DE LA MONETIZACIÓN. La monetización:

- a) Deberá ajustarse a los valores, plazos y procedimientos definidos por el SENA.
- b) Requerirá registro y validación en los sistemas oficiales.
- c) No podrá usarse de manera permanente cuando exista disponibilidad real de aprendices, salvo excepción legal.

PARÁGRAFO 2°. CONTROL Y RESPONSABILIDAD. La Dirección de Gestión Humana será responsable de:

- a) Gestionar la decisión de monetización.
- b) Garantizar el pago oportuno.
- c) Atender requerimientos del SENA y del Ministerio del Trabajo.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

ARTÍCULO 281°. DIFERENCIACIÓN CON OTRAS FIGURAS FORMATIVAS. Las prácticas laborales bajo vinculación formativa:

- No computan para el cumplimiento de la cuota SENA
- No sustituyen la obligación legal de contratar aprendices cuando la cuota sea exigible.

ARTÍCULO 282°. TERMINACIÓN. Las prácticas o contratos de aprendizaje podrán terminar por:

- a) Cumplimiento del término.
- b) Finalización del programa formativo.
- c) Mutuo acuerdo.
- d) Incumplimiento grave, con observancia del debido proceso.

CAPÍTULO XXIX TELETRABAJO

ARTÍCULO 283°. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. El presente capítulo tiene por objeto regular la modalidad de teletrabajo en la Corporación Universidad de la Costa – CUC, como una forma de organización laboral, conforme a la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012, el Decreto 1227 de 2022, la Ley 2466 de 2025 y demás normas concordantes.


Las disposiciones aquí contenidas hacen parte integral de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con los trabajadores, sin perjuicio de estipulaciones más favorables al teletrabajador, conforme al principio de favorabilidad.

ARTÍCULO 284°. DEFINICIONES. Para efectos del presente capítulo, se adoptan las siguientes definiciones:

- **Teletrabajo:** Forma de organización laboral que se desarrolla en el marco de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – TIC, sin requerirse la presencia física permanente del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Trabajador que, en desarrollo de una relación laboral dependiente, utiliza las TIC como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las modalidades definidas por la ley.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

- **Teletrabajo suplementario o híbrido:** Modalidad en la cual el trabajador alterna días de trabajo presencial con días de teletrabajo, conforme a lo acordado entre las partes.

ARTÍCULO 285°. MODALIDADES DE TELETRABAJO. De conformidad con la Ley 2466 de 2025, el teletrabajo en la Universidad podrá desarrollarse bajo las siguientes modalidades, sin que exista obligación de implementarlas todas de manera simultánea:

- Teletrabajo autónomo:** cuando el teletrabajador utiliza su domicilio u otro lugar elegido por él como sitio habitual de trabajo, sin presencia física regular en la Universidad.
- Teletrabajo suplementario o híbrido:** cuando se alterna la prestación del servicio entre el domicilio del trabajador y las instalaciones de la Universidad.
- Teletrabajo móvil:** cuando el trabajador no tiene un lugar fijo de prestación del servicio y desarrolla sus funciones mediante dispositivos móviles y TIC.
- Teletrabajo temporal o emergente** Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa. (Artículo 52 Ley 2466 de 2025):
- Teletrabajo transnacional:** cuando el teletrabajador presta sus servicios desde el exterior, previa autorización expresa de la Universidad y cumplimiento de la normatividad laboral, migratoria, de seguridad social y tributaria aplicable.

PARÁGRAFO ÚNICO. La modalidad aplicable deberá constar expresamente en el acuerdo individual de teletrabajo.

ARTÍCULO 286°. OBJETIVOS DEL TELETRABAJO. El programa de teletrabajo de la Universidad se guiará por los siguientes objetivos:

- Conciliar la vida personal, familiar y laboral.
- Potenciar el trabajo por cumplimiento de objetivos y no por presencia física.
- Aumentar el compromiso, identidad y motivación del personal.
- Disminuir el ausentismo laboral.
- Mejorar los procesos laborales con enfoque de equilibrio vida-trabajo.
- Facilitar el acceso al trabajo a personas con cargas familiares o dificultades de movilidad.

ARTÍCULO 286A°. CONDICIONES DE ACCESO AL TELETRABAJO. Podrán acceder al programa de teletrabajo los trabajadores que cumplan las siguientes condiciones, todas tomadas del texto original y reorganizadas:

- Tener contrato de trabajo vigente, a término indefinido o fijo.
- Haber superado el período de prueba, salvo cargos ofertados desde el inicio en teletrabajo.
- Presentar solicitud formal de ingreso al programa.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC. ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
		TRD: 200-240-09

- d) Superar el proceso de evaluación técnica, funcional y de objetivos.
- e) Contar con visto bueno del jefe inmediato.
- f) Cumplir con la normativa legal vigente en materia de teletrabajo.
- g) Cumplir condiciones técnicas, psicosociales y de infraestructura.
- h) Participar en procesos de acompañamiento y seguimiento.

PARÁGRAFO ÚNICO. La visita domiciliaria no será obligatoria, y solo procederá cuando sea estrictamente necesaria para fines de Seguridad y Salud en el Trabajo, con autorización previa y expresa del trabajador.

ARTÍCULO 287°. ÓRGANO DE COORDINACIÓN DEL TELETRABAJO. Con el fin de evaluar, autorizar y mejorar continuamente el programa de teletrabajo, la Universidad contará con un equipo coordinador, integrado por:

- a) Rector o su delegado
- b) Vicerrectoría Administrativa y/o Académica
- c) Dirección de Gestión Humana
- d) Seguridad y Salud en el Trabajo
- e) Dirección de Tecnología
- f) Representante de los teletrabajadores


Este equipo definirá su reglamento interno, periodicidad de reuniones y conducto regular.

ARTÍCULO 288°. ACUERDO DE TELETRABAJO. El teletrabajo deberá constar en acuerdo escrito, anexo al contrato de trabajo o a la hoja de vida del trabajador, el cual deberá contener como mínimo:

- a) Funciones y objetivos.
- b) Modalidad de teletrabajo.
- c) Jornadas y horarios de disponibilidad.
- d) Medios tecnológicos y herramientas.
- e) Custodia y devolución de equipos.
- f) Medidas de seguridad informática.
- g) Condiciones de reversibilidad.

ARTÍCULO 289°. REVERSIBILIDAD DEL TELETRABAJO. Cuando el trabajador se haya acogido voluntariamente al teletrabajo, esta modalidad será reversible, previo acuerdo razonable entre las partes, sin que ello constituya sanción ni desmejora de las condiciones laborales.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
		TRD: 200-240-09
ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO		

ARTÍCULO 290°. IGUALDAD DE TRATO. El teletrabajador gozará de los mismos derechos, garantías y obligaciones que los trabajadores presenciales, incluyendo:

- a) Remuneración
- b) Seguridad social
- c) Acceso a formación
- d) Derechos sindicales
- e) Programas de bienestar
- f) Protección a la maternidad y paternidad
- g) Respeto a la intimidad y privacidad

ARTÍCULO 291°. EQUIPOS, HERRAMIENTAS Y COMPENSACIONES. La Universidad suministrará los equipos y herramientas necesarias para el teletrabajo.

Las partes podrán acordar el uso de equipos propios del trabajador.

PARÁGRAFO 1°. El empleador no podrá exigir equipos distintos a los pactados.

PARÁGRAFO 2°. Las fallas imputables al empleador o a servicios públicos no darán lugar a sanciones.

PARÁGRAFO 3°. (Ley 2466 de 2025) Podrá pactarse compensación económica por internet, energía y telefonía, sin naturaleza salarial.

PARÁGRAFO 4°. Se autoriza expresamente el teletrabajo suplementario bajo modelos híbridos.

ARTÍCULO 292°. COMPROMISOS DE LAS PARTES. De la Universidad

- Suministrar herramientas.
- Proteger la información y los datos.
- Evaluar por resultados.

Del teletrabajador

- Custodiar equipos.
- Guardar confidencialidad.
- Proteger accesos y credenciales.
- Cumplir evaluación por objetivos.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

ARTÍCULO 293°. AUXILIO DE CONECTIVIDAD. La Universidad deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte.

En todo caso, los teletrabajadores solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996.

El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes. (Artículo 53 Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 294°. SEGURIDAD SOCIAL. Los teletrabajadores estarán afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral, con aportes efectuados a través de la PILA, en igualdad de condiciones con los trabajadores presenciales.

ARTÍCULO 295°. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. El teletrabajo se desarrollará conforme al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, garantizando:

- Identificación de peligros.
- Prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales.
- Reporte oportuno de accidentes de trabajo.
- Participación en el COPASST.

ARTÍCULO 296°. DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL. En armonía con la Ley 2466 de 2025, la Universidad garantizará el derecho a la desconexión laboral del teletrabajador, absteniéndose de exigir disponibilidad permanente fuera de la jornada pactada, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas.

ARTÍCULO 297°. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. El presente capítulo tiene por objeto regular la modalidad de teletrabajo en la Corporación Universidad de la Costa – CUC, conforme a la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012, el Decreto 1227 de 2022, la Ley 2466 de 2025 y demás normas concordantes.

Las disposiciones aquí contenidas hacen parte integral de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con los trabajadores, salvo estipulaciones más favorables al teletrabajador, conforme al principio de favorabilidad.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

ARTÍCULO 298°. DEFINICIONES. Para efectos del presente capítulo, se adoptan las siguientes definiciones, todas tomadas y conservadas del texto original, ajustadas únicamente en redacción:

- **Teletrabajo:** Forma de organización laboral que se efectúa en el marco de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – TIC, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.
- **Teletrabajador:** Persona que, en el marco de una relación laboral dependiente, utiliza las TIC como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.
- **Teletrabajo suplementario o híbrido:** Modalidad en la cual el trabajador alterna días de trabajo presencial con días de teletrabajo, conforme a lo acordado entre las partes.

ARTÍCULO 299°. OBJETIVOS DEL TELETRABAJO. El programa de teletrabajo de la Universidad se orientará por los siguientes objetivos (*se conservan todos los originales*):

- a) Conciliar la vida personal, familiar y laboral.
- b) Potenciar el trabajo por cumplimiento de objetivos y no por presencia física.
- c) Aumentar el compromiso, identidad y motivación del personal.
- d) Disminuir el ausentismo laboral.
- e) Mejorar los procesos laborales con enfoque de equilibrio vida–trabajo.
- f) Facilitar el acceso al trabajo a personas con cargas familiares o dificultades de movilidad.

ARTÍCULO 300°. CONDICIONES DE ACCESO AL TELETRABAJO. Los trabajadores podrán acceder al teletrabajo si cumplen todas las condiciones originalmente previstas, reorganizadas así:

1. Tener contrato de trabajo vigente (indefinido o fijo).
2. Haber superado el período de prueba, salvo cargos ofertados desde el inicio en teletrabajo.
3. Presentar solicitud formal.
4. Superar el proceso de evaluación técnica, funcional y de objetivos.
5. Contar con visto bueno del jefe inmediato.
6. Cumplir la Ley 1221 de 2008, Ley 2466 de 2025 y decretos reglamentarios.
7. Cumplir condiciones técnicas y psicosociales.
8. Participar en procesos de acompañamiento y seguimiento.
9. Contar con infraestructura adecuada de telecomunicaciones.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
		ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO

PARÁGRAFO ÚNICO. La visita domiciliaria no será obligatoria, y solo procederá cuando sea necesaria para fines de Seguridad y Salud en el Trabajo, con autorización previa y expresa del trabajador.

ARTÍCULO 301°. ÓRGANO DE COORDINACIÓN DEL TELETRABAJO. Se mantiene íntegramente el equipo coordinador, con reorganización formal:

El programa de teletrabajo será coordinado por un equipo integrado por:

- Rector o delegado
- Vicerrectoría Administrativa o Académica
- Dirección de Gestión Humana
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Dirección de Tecnología
- Representante de los teletrabajadores

Este equipo definirá su reglamento interno, periodicidad de reuniones y conducto regular.

ARTÍCULO 302°. ACUERDO DE TELETRABAJO. El teletrabajo deberá constar en acuerdo escrito, que se anexará al contrato o a la hoja de vida, e incluirá como mínimo:

- a) Condiciones del servicio.
- b) Medios tecnológicos.
- c) Jornada y horarios.
- d) Modalidad (total o híbrida).
- e) Custodia de equipos.
- f) Medidas de seguridad informática.
- g) Condiciones de reversibilidad.


ARTÍCULO 303°. REVERSIBILIDAD. Se mantiene la reversibilidad prevista originalmente:

El teletrabajo es reversible, cuando el trabajador se acogió voluntariamente a esta modalidad, sin que ello constituya sanción ni desmejora de condiciones laborales.

ARTÍCULO 304°. IGUALDAD DE TRATO. Se conserva íntegramente el principio de igualdad de trato, incluyendo: Remuneración, seguridad social, formación, derechos sindicales, bienestar universitario, protección a la maternidad y derecho a la intimidad

ARTÍCULO 305°. EQUIPOS, HERRAMIENTAS Y COMPENSACIONES. Se reorganiza sin eliminar contenido:

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

- La Universidad suministrará los equipos necesarios.
- Las partes podrán acordar el uso de equipos propios.

PARÁGRAFO 1º. El empleador no podrá exigir equipos distintos a los pactados.

PARÁGRAFO 2º. Las fallas imputables al empleador o a servicios públicos no generan sanción al teletrabajador.

PARÁGRAFO 3º. (Ley 2466 de 2025): Podrá pactarse compensación por internet, energía y telefonía, sin naturaleza salarial.

PARÁGRAFO 4º. Se autoriza expresamente el teletrabajo suplementario bajo modelos híbridos.

ARTÍCULO 306º. COMPROMISOS DE LAS PARTES.

De la Universidad

- Suministrar herramientas.
- Proteger datos.
- Evaluar por objetivos.

Del Teletrabajador


- Custodiar equipos.
- Guardar confidencialidad.
- Proteger credenciales.
- Someterse a evaluación por resultados.

ARTÍCULO 307º. SEGURIDAD SOCIAL. Los teletrabajadores estarán afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral, con aportes vía PILA, en igualdad de condiciones.

ARTÍCULO 308º. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Se integran todas las obligaciones originales, organizadas bajo el SG-SST, incluyendo:

- Identificación de peligros
- Prevención de riesgos
- Reporte de accidentes
- Participación en COPASST

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

- Capacitación permanente

ARTÍCULO 309°. DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL. En armonía con la Ley 2466 de 2025, la Universidad garantizará el derecho a la desconexión laboral, absteniéndose de exigir disponibilidad permanente fuera de la jornada pactada.

Se entiende por desconexión laboral (art.3 ley 2191 de 2022 y) el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral o en sus descansos.


ARTÍCULO 310°. La Empresa podrá hacer uso del trabajo remoto, el cual, debe ser pactado de manera voluntaria por las partes y toda la relación laboral, desde el inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de las TIC u otro medio o mecanismo, donde el empleador y el trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual (Ley 2121 de 2021, Decreto 555 de 2022 y Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 311°. La Empresa podrá hacer uso del trabajo en casa que implica la habilitación al trabajador para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las TIC, sin que se limite al trabajo que puede ser realizado mediante TIC, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la Empresa o entidad (Ley 2088 de 2021, Decreto 649 de 2022 y Ley 2466 de 2025).

CAPÍTULO XXX EQUIDAD DE GÉNERO Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ARTÍCULO 312°. La Universidad se obliga con sus trabajadores a no discriminar a los mismos, basado en preferencias injustificadas como el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, raza, color, etnia, origen nacional, condición de discapacidad o familiar, edad, condiciones económicas, condiciones de salud, preferencias políticas o religiosas.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

ARTÍCULO 313°. La Universidad garantiza la no discriminación a las mujeres trabajadoras en sus diversidades, garantizando para ellas la igualdad de trato en el trabajo, en las mismas condiciones que los hombres trabajadores de la empresa.

ARTÍCULO 314°. La Universidad garantiza la no discriminación hacia el trabajador que se identifique con otros géneros no binarios y diversidades sexuales, siempre que no esté relacionado o influya en el ejercicio laboral.

ARTÍCULO 315°. La Universidad garantizará el goce y ejercicio de los derechos, en igualdad de condiciones con los demás, para las personas con discapacidad; por lo que establecerá mecanismos para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas para que puedan acceder y mantener sus trabajos.

CAPÍTULO XXXI SALAS AMIGAS DE LA FAMILIA LACTANTE DEL ENTORNO LABORAL

ARTÍCULO 316°. SALAS AMIGAS DE LA FAMILIA LACTANTE. La Universidad adecuará y dotará un espacio físico privado, de fácil acceso, para que las mujeres lactantes puedan realizar la extracción y conservación de la leche humana, la cual cumplirá los siguientes requisitos:

- **Infraestructura.** Además de las exigencias previstas en el Título IV de la Ley 9ª de 1979, para la implementación y adecuación de las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, se deberán observar las siguientes condiciones de infraestructura:
- **Localización:** Estará ubicadas en un lugar privado y exclusivo, cuyo entorno no presente problemas de polución, ruido, humedad u otras condiciones de inseguridad para la salud. Su ubicación no debe estar cerca a lugares de disposición de residuos, basuras, riesgo de presencia de artrópodos y roedores, en general, a focos de insalubridad e inseguridad ambiental. El lugar debe estar señalizado y conservarse limpio y ordenado.
- **Ventilación:** La Sala contará con ventilación natural o mecánica que garantice la renovación periódica del aire y el bienestar de las madres asistentes a la sala.
- **Iluminación:** Contará con condiciones de luminosidad natural o artificial que garantice las necesarias condiciones de bienestar de las madres asistentes a la Sala y que no produzca reflejos ni deslumbramientos.
- **Condiciones de los pisos y paredes o muros:** Los pisos y las paredes o muros, deberán ser impermeables, resistentes y de fácil limpieza y desinfección.
- **Lavamanos:** Contará con lavamanos dentro de la sala o en lugar cercano a las instalaciones de esta.
- **Mesón o mesa de apoyo:** Contará con un mesón o mesa de apoyo para soporte de los utensilios y frascos. El material del mesón o mesa deberá ser sólido, no poroso, resistente a factores ambientales como humedad que permita fácil limpieza y desinfección.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

- **Instalaciones eléctricas:** Contará con instalaciones eléctricas que permitan la correcta conexión y seguridad de uso de los equipos utilizados.
- **Requisitos de equipos y utensilios:** Congelador o nevera con congelador. Se sugiere que el área de congelación sea lo suficientemente amplia para que los recipientes donde se guarde la leche puedan almacenarse de manera vertical. Sillas con espaldar y apoyabrazos de material de fácil limpieza y desinfección. Caneca plástica con tapa de accionamiento no manual y termómetro digital con sonda, calibrado acorde a las características del instrumento y al uso a que se somete.
- **Requisitos de insumos:** Toallas de papel, cinta de enmascarar o rótulos adhesivos, para marcar frascos, bolígrafo o marcador indeleble, jabón líquido para manos, bolsas para residuos sólidos.
- **Control y registro:** La Sala contará con un instructivo donde se describa el proceso de limpieza y desinfección del espacio, equipos y utensilios donde se especifique sustancias utilizadas, concentraciones, formas de uso, frecuencia, responsable y se describa el procedimiento.
- La Sala contará con un formato de registro diario de limpieza y desinfección el cual debe ser diligenciado después que el personal realice dichas actividades.
- La Sala contará con un instructivo para el registro de temperaturas que incluya, responsable y frecuencia, la cual debe ser tomada dos veces al día a intervalos regulares y comprobar su exactitud. La temperatura de refrigeración debe ser entre 3 y 5 grados centígrados y la temperatura de congelación mínimo a menos 3 grados centígrados.
- Registro diario de temperaturas.
- Registro diario del uso de la sala por parte de las madres lactantes, el cual debe ser diligenciado cada vez que sea utilizada.

CAPÍTULO XXXII PUBLICACIONES

ARTÍCULO 317°. PUBLICACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO. Dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la resolución mediante la cual el Consejo Directivo apruebe el presente Reglamento Interno de Trabajo, la Corporación Universidad de la Costa – CUC, en su calidad de empleador, procederá a su publicación, conforme a lo dispuesto en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo.

La publicación se realizará mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios visibles y distintos del lugar de trabajo. Cuando existan varios lugares de trabajo separados, la fijación deberá realizarse en cada uno de ellos.

Junto con el Reglamento Interno de Trabajo deberá fijarse igualmente la resolución aprobatoria correspondiente.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

Adicionalmente, la Universidad socializará y publicará el Reglamento a través de medios idóneos, físicos y/o digitales, tales como la intranet institucional, correo electrónico corporativo u otros canales oficiales, garantizando el acceso efectivo de todos los trabajadores.

En la misma fecha de publicación, la Universidad informará a los trabajadores, mediante circular interna, el contenido del Reglamento, la fecha a partir de la cual entra en vigor y las disposiciones generales de aplicación, dando cumplimiento en todo caso a lo previsto en la Ley 1429 de 2010 y demás normas concordantes.

CAPÍTULO XXXIII VIGENCIA

ARTÍCULO 318°. VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO. El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará a regir ocho (8) días después de su publicación, realizada en la forma prescrita en el artículo anterior, conforme a lo dispuesto en el artículo 121 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010.


CAPÍTULO XXXIV DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 319°. DEROGATORIA Y SUSPENSIÓN DE REGLAMENTOS ANTERIORES. Desde la fecha en que entre en vigor el presente Reglamento Interno de Trabajo, quedarán suspendidas y sin efecto todas las disposiciones contenidas en reglamentos internos anteriores que haya tenido la Corporación Universidad de la Costa – CUC, en cuanto resulten incompatibles con el presente reglamento.

CAPÍTULO XXXV CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 320°. INEFICACIA DE CLÁUSULAS DESMEJORANTES. No producirán ningún efecto jurídico las cláusulas del presente Reglamento Interno de Trabajo que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes laborales, los contratos individuales de trabajo, los pactos o convenciones colectivas, o los fallos arbitrales, los cuales sustituirán de pleno derecho las disposiciones reglamentarias en cuanto resulten más favorables al trabajador, conforme a lo dispuesto en el artículo 109 del Código Sustantivo del Trabajo.

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo

	CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC.	VERSIÓN: 01 FEBRERO 2022
	ACUERDO DE CONSEJO DIRECTIVO	TRD: 200-240-09

Artículo Segundo: Notificar la modificación del Reglamento Interno de trabajo al Vicerrector Administrativo y a la directora de Gestión Humana.

Artículo Tercero: El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su aprobación.

Dado en Barranquilla, a los veinte siete (27) días del mes de mayo del dos mil veintiséis (2026).

COMUNÍQUESE PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Como constancia de lo anterior firman su Presidente y Secretario,


MARIO MAURY ARDILA
 Presidente


FEDERICO BORNACELLI VARGAS
 Secretario General

Elaborado por: Luis De La Rosa Saavedra	Revisado y Aprobado por: Federico Bornacelli Vargas	Responsable Ejecución: Adriana Vera Barobosa
Área o Departamento: Gestión Humana	Vigencia: N/A	Objeto: Actualización de reglamento interno de trabajo