



Corporación Unificada Nacional
de Educación Superior

CORPORACIÓN UNIFICADA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR –CUN REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

MISIÓN

(Modificada por el Acuerdo No 009 del 18 de Junio de 2.008 de la Sala General)

Somos una institución de Educación Superior, innovadora, interdisciplinaria, competitiva y flexible, que contribuye a la construcción del conocimiento y a la formación integral de líderes con visión empresarial global, al servicio de la sociedad.

VISIÓN.

(Modificada por el Acuerdo No 009 del 18 de Junio de 2.008 de la Sala General)

Ser en el 2013, la primera institución de Educación Superior de origen privado con un modelo de formación integral reconocida nacional e internacionalmente por su excelencia académica y administrativa, apoyado en el capital intelectual y en la tecnología que garantiza la creación del valor social.

CAPITULO I.

ARTÍCULO 1: El presente Reglamento Interno de Trabajo de la **CORPORACIÓN UNIFICADA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR- CUN**, entidad de educación superior, sin ánimo de lucro, con personería jurídica aprobada mediante Resolución No 1379 del 3 de febrero de 1983, expedida por el Ministerio de Educación Nacional y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo tanto administrativos como docentes, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISION.

ARTÍCULO 2: Quien aspire a desempeñar en la CUN, un cargo bien sea administrativo o docente deberán presentar los siguientes documentos:

a) Fotocopia de la Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.



Corporación Unificada Nacional
de Educación Superior

- b) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
 - c) Certificación del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
 - d) Dos Certificaciones de personas honorables sobre su conducta y capacidad o en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
 - e) Certificados de estudios
 - f) Certificado de antecedentes disciplinarios, será documento necesario sólo en el evento de haber sido seleccionado. (*)
 - g) Fotocopia del certificado judicial (vigente), será documento necesario sólo en el evento de haber sido seleccionado. (*)
- (*) Estos documentos aplicarán sólo para los eventos en que el aspirante haya sido seleccionado previamente para ocupar un cargo bien sea administrativo o docente.

PARAGRAFO: La CUN podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (Artículo 1°, Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo hoy de la Protección Social), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995.)

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 3: La CUN, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte del empleador, las aptitudes del trabajador y por parte de éste las condiciones del trabajo (artículo 76 del C.S.T.)

ARTÍCULO 4: El período de prueba será estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T.)

ARTICULO 5: El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá exceder de la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, si que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo



Corporación Unificada Nacional
de Educación Superior

empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990)

ARTICULO 6: Durante el período de prueba, el contrato podrá darse por terminado unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, por ese solo hecho los servicios prestados por aquel se consideraran regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80 del C.S.T.)

CAPITULO III

TRABAJOES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.

ARTICULO 7: Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo sexto, C.S.T.)

CAPITULO IV

HORARIO DE TRABAJO.

ARTICULO 8. Las horas de entrada y salida de los trabajadores salvo estipulación contractual en contrario, son las que a continuación se expresan así:

DIAS LABORALES DE LUNES A SABADO

PERSONAL ADMINISTRATIVO	MAÑANA	TARDE	HORA DE ALMUERZO	SABADOS
BOGOTA	8:00 a.m. a 1:00 p.m.	2:00 p.m. a 6:00 p.m.	1:00 p.m. a 2:00 p.m.	9:00 a.m. a 12:00 m
FUERA DE LA CIUDAD (EXTENSIONES)	8:00 a.m. a 1:00 p.m.	2:00 p.m. a 7:00 p.m.	12:00 m a 2:00 p.m.	9:00 a.m. a 12:00 m

PERSONAL DOCENTE

La jornada laboral del *personal docente* estará determinada por la intensidad horaria de clase asignada a cada docente, sin que esta exceda de la jornada máxima legal permitida de 48 horas. De todas maneras el horario de éste personal será DE LUNES A SABADO como días laborables y con la intensidad horaria exigida por las necesidades del servicio que presta la CUN, pero que para efectos del presente reglamento se determinará bajo el siguiente horario:



Corporación Unificada Nacional
de Educación Superior

DE LUNES A VIERNES:		
MAÑANA	HORA DE ALMUERZO	TARDE
8:00 a.m. a 12:30 p.m.	12:30 p.m. a 1:00 p.m.	1:00 p.m. a 5:00 p.m.
SABADOS		
7:00 a.m. a 12:00 m		

PARAGRAFO 1: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (SO) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1.990)

PARAGRAFO 2: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Art. 51 Ley 789/02) Modificó el inciso primero del literal C) incluyo el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas a! día y treinta y seis (36) a la semana.

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. , a 10 p.m. (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002)

CAPITULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 9: Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789/02 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis hora (6:00 a.m.),y las veintidós horas (10:00 p.m.)



Corporación Unificada Nacional
de Educación Superior

2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.)

ARTICULO 10: 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.).

ARTICULO 11: El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1.967).

ARTICULO 12: Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley SO de 1.990.

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

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

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO 1: La CUN podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

PARAGRAFO 2: La cancelación por nómina del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período de pago siguiente.

ARTICULO 13. La CUN no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este Reglamento.

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



Corporación Unificada Nacional
de Educación Superior
CAPÍTULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.

ARTÍCULO 14: Serán de descanso remunerado, los domingos y días de fiesta reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de Enero, 6 de Enero, 19 de Marzo, 1 de Mayo, 29 de Junio, 20 de Julio, 7 de Agosto, 15 de Agosto, 12 de octubre, 1 de Noviembre, 11 de Noviembre, 8 y 25 de Diciembre, además de los días Jueves y Viernes Santos, Ascensión del Señor, Corpus Chirsti y Sagrado Corazón de Jesús.

2.- Para el descanso remunerado del 6 de Enero, 19 de Marzo, 29 de Junio, 15 de Agosto, 12 de octubre, 1 de Noviembre, 11 de Noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en Lunes se trasladarán al lunes siguiente a dichos días, igual ocurrirá si las mencionadas festividades caen en Domingo.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origine el trabajo en los días festivos, se reconocerán con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

PARAGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral S°, Ley SO de 1.990).

PARAGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modifico Artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

2. Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley SO de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

Parágrafo-2.1. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.



Corporación Unificada Nacional
de Educación Superior

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

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1 de abril del año 2003.

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

ARTICULO 15. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 16. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 17: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral 1 del CST).

ARTÍCULO 18: La época de vacaciones debe ser señalada por la Institución dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que concederá las vacaciones (artículo 187 CST).

ARTÍCULO 19: Si se presenta interrupción-justificada en el disfrute de las vacaciones, si el trabajador no pierde el derecho de reanudarlas (artículo 188 CST).



Corporación Unificada Nacional
de Educación Superior

ARTICULO 20. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de la Protección Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción por el tiempo laborado. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

ARTÍCULO 21: En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190 CST).

ARTÍCULO 22: Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas.

En consecuencia sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTÍCULO 23: La CUN llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5°.)

PARÁGRAFO. En contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea (artículo 3, parágrafo, Ley 50 de 1990) .

PERMISOS

ARTÍCULO 24: La CUN concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen



Corporación Unificada Nacional
de Educación Superior

con la debida oportunidad a la CUN y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento normal del servicio de la entidad.

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

- En caso de ser grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En los demás casos, (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la CUN (numeral 6 artículo 57 del C.S.T.).

CAPÍTULO VII

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

ARTÍCULO 25: Formas y libertad de estipulación.

1. El empleador y el trabajador, pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, tales como unidad de tiempo, por obra, a destajo, por tarea, etc, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado por las partes en pacto, convención colectiva y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, Y 340 del CST y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o dominical y festivos, el de primas legales, extra lega les, cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie, y en general las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.



Corporación Unificada Nacional
de Educación Superior

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

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICFES y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres entidades los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta la fecha, sin que por ello implique la terminación del contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 26: Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (art 138, numeral 1,CST).

PARAGRAFO UNICO: FORMA y PERIODO DE PAGO:

Al Personal administrativo y docente que labora en la ciudad de Bogotá MENSUAL

Al personal administrativo y docente que labora en las extensiones seccionales fuera de Bogotá, el pago será de forma MENSUAL

ARTICULO 27. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos; el pago para sueldos no puede ser mayor de un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.).



Corporación Unificada Nacional
de Educación Superior

CAPITULO VIII

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

ARTICULO 28. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 29. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de los Seguros Sociales o E.P.S, A.R.P, 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.

ARTICULO 30. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, 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 31. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la CUN en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de la negativa.

ARTÍCULO 32: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y particular a las que ordene la CUN para



Corporación Unificada Nacional
de Educación Superior

prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, equipos y demás elementos de trabajo especialmente para evitar accidentes de trabajo.

PARAGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de la CUN, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación-del-' vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 33. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.P.

ARTICULO 34. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador debe comunicar inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 35. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por la CUN a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTICULO 36. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la CUN como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo hoy de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de



Corporación Unificada Nacional
de Educación Superior

2002, del Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO

IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 37: Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. respeto a los estudiantes
4. Procurar completa armonía con sus superiores, compañeros de trabajo y estudiantes., tanto en las relaciones personales como en la ejecución de sus labores.
- 5 Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración con el orden moral y disciplina de la institución.
6. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- 7 Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior de manera fundada, comedida y respetuosa.
8. - Ser verídico en todo caso.
- 9 - Recibir v aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo con su verdadera Intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la CUN en general.
- 10 - Observar respetuosamente las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe.
- 11 - Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores.
12. - En el caso de los profesores, dar cumplimiento a las tareas académicas asignadas, guardando el debido respeto a los estudiantes

CAPITULO X

ORDEN JERARQUICO

ARTÍCULO 38: El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la CUN son los siguientes:

1. SALA GENERAL.



Corporación Unificada Nacional
de Educación Superior

2. PRESIDENCIA DE LA SALAG GENERAL.
3. RECTORIA.
4. VICERRECTORES.
5. JEFES DE DEPARTAMENTO.
6. DIRECTORES REGIONALES.
7. DIRECTORES DE PROGRAMA.
8. DIRECTOR DE CAPITAL INTELECTUAL.
9. JEFE INMEDIATO.

PARAGRAFO: De los cargos mencionados tienen facultades para imponer sanciones disciplinaria a los trabajadores de la CUN:

1. La Rectoría en Bogotá y en las extensiones seccionales fuera de la sede principal.
2. La Vicerrectoría Administrativa.

CAPITULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTICULO 39. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) y a las mujeres en trabajo de pintura Industrial que entrañen el empleo de la cerusa del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos que entrañen labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos de que tratan los ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C. S. T.

ARTICULO 40. En Gasa de tener a menores de edad como empleados, estos no podrán desempeñar los trabajos que a continuación se enumeran entre otros, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o Integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de oxidación o gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio



Corporación Unificada Nacional
de Educación Superior

frecuencia y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.

6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas inflamables o cáusticas.
10. Trabajos de pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y, en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en esmeriladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y/o otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajo del vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima: trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos fábricas de ladrillo, tubos y similares moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde en donde se desprende vapores o polvos tóxicos-y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARAGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la



Corporación Unificada Nacional
de Educación Superior

Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

CAPÍTULO XII
OBLIGACIONES ESPECIALES

ARTÍCULO 41: Son Obligaciones especiales del empleador:

- 1.- Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados, elementos de trabajo necesarios para la realización óptima de las labores.
- 2.- Procurar a los trabajadores, instalaciones y locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice la seguridad y la salud de cada uno de ellos.
- 3.- Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Para este efecto la CUN mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- 4.- Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- 5.- Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
- 6.- Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.
- 7.- Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en la que



Corporación Unificada Nacional
de Educación Superior

conste el tiempo de servicio, índole de la labor Y salario devengado e igualmente si el trabajador lo solicita hacerle practicar el examen de egreso Y darle la certificación sobre el particular, si al ingreso o durante su permanencia en el trabajo hubiera sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador elude el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta para la práctica del mencionado examen.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.

10. Conceder a las trabajadoras que estén en *periodo* de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

13. Cumplir este reglamento Y mantener el orden, la moralidad Y el respeto a las leyes.

14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles un par de zapatos y un vestido de labor, dentro de los periodos establecidos por la ley laboral vigente siempre y cuando el trabajador devengue una remuneración mensual que sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículos 57 Y 230 Y SS del C.S.T.).



Corporación Unificada Nacional
de Educación Superior

ARTICULO 42. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la CUN o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y que tal naturaleza le haya sido advertida al trabajador por el empleador, previamente, de la cual quedara prohibida su divulgación que p- ocasionar perjuicios a la CUN, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado para la realización de sus labores.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus compañeros y superiores.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas que se encuentren dentro de las instalaciones de la CUN.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de fa empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).

PARAGRAFO: OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES.

- 1.- Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la CUN o sus representantes según el orden jerárquico establecido.



Corporación Unificada Nacional
de Educación Superior

- 2.- No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la CUN. Lo anterior sin perjuicio que se puedan denunciar delitos o violaciones de las normas legales, ante las autoridades competentes.
- 3.- Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que se les hayan facilitado.
- 4.- Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- 5.- Respetar los valores y principios de la Institución y propender por su aplicación continua en las actividades encomendadas.
- 6.- Comunicar oportunamente a la CUN las observaciones que estime conducentes a evitarle daños o perjuicios.
- 7.- Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte o amenace las personas o las cosas de la CUN.
- 8.- En el caso de los docentes, deben dictar sus clases dando cumplimiento a las indicaciones metodológicas o académicas que se les impartan.
- 9.- Dar cumplimiento a los horarios establecidos para el desarrollo de las funciones.
- 10.- Observar las medidas preventivas prescritas para garantizar la seguridad y la ocurrencia de accidentes o enfermedades profesionales.
- 11.- Mantener actualizada la información de su hoja de vida, dando aviso oportuno de cualquier modificación.
- 12.- Responder por los inventarios que le han sido debidamente entregados para el cumplimiento de sus funciones.
- 13.- Para los trabajadores que tienen manejo de dineros, compras o suministros, acatar debidamente los procedimientos y normas sobre el particular;



Corporación Unificada Nacional
de Educación Superior

ARTICULO 43: Se prohíbe a la Corporación Unificada de Educación Superior la CUN.:

- 1.- Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de estos o sin, mandamiento judicial, con excepción de las siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados en los artículos 119, 151, 152 del CST.
 - b. Las Cooperativas y Fondo de Empleados podrán hacer retenciones hasta del 50% de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y los casos en que la ley los autoriza.
 - c. En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, la empresa podrá retener el valor respectivo en el caso previsto en el artículo 250 del CST.
- 2.- Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o establecimientos que establezca la CUN.
- 3.- Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste.
- 4.- Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
- 5.- Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el derecho al sufragio.
- 6.- Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- 7.- Hacer o permitir todo género de rifas. Colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- 8.- Emplear en las certificaciones, signos o convenciones que tienen a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- 9.- Cerrar intempestivamente la CUN. Si lo hiciere además de incurrir en las sanciones, legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure el cierre.



Corporación Unificada Nacional
de Educación Superior

10.- Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que hayan presentado pliego de peticiones, desde la fecha de su presentación y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto

11. - Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o vulnere su dignidad.

ARTICULO 44: Se prohíbe a los trabajadores:

1.- Sustraer de la CUN. los útiles de trabajo, equipos o elementos suministrados para el cumplimiento de sus funciones, sin autorización de la CUN.

2.- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

3.- Consumir dentro de las instalaciones de la CUN licores o narcóticos.

4.- Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar las personas encargadas de la vigilancia.

5.- Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso de la CUN, excepto en los casos de huelga, en los cuales deberá abandonar el lugar de trabajo.

6.- Realizar actividades que puedan ocasionar perjuicios a la CUN, a su nombre o sus directivos o demás trabajadores.

7.- Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe en ellas o no.

8.- Hacer rifas, colectas, suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

9.- Usar los útiles, equipos o herramientas suministradas por la CUN en actividades diferentes del trabajo contratado.



Corporación Unificada Nacional
de Educación Superior

10.- Ocultar a los directivos o autoridades competentes de la CUN, cualquier hecho que pueda constituir irregularidad o violación legal o reglamentaria

CAPITULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTICULO 45. La CUN no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, - convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato. de trabajo (artículo 114, C.S.T).

ARTÍCULO 46 Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones/) disciplinarias, así:

- a. El retardo hasta de **QUINCE (15) MINUTOS** en la hora de entrada, sin causa justificada, tanto del personal administrativo como docente, cuando no se cause perjuicio de consideración a la CUN, ni a sus actividades académicas, implica: por la primera vez: multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez: multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez: suspensión en el trabajo hasta por dos días. Estas mismas sanciones serán aplicadas a los docentes que sin causa justificada, den por terminadas las horas de clase antes del horario establecido para el efecto.
- b. La falta al trabajo sin causa justificada, tanto del personal administrativo como docente, cuando no se cause perjuicio de consideración a la Institución, implica: por la primera vez: suspensión en el trabajo hasta por tres días y por la segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- c. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, implica: por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

La imposición de las multas no impide que la CUN prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores que así lo ameriten.

ARTÍCULO 47: Constituyen faltas graves:



Corporación Unificada Nacional
de Educación Superior

- 1.- El retardo hasta de **QUINCE (15) MINUTOS** en la hora de entrada al trabajo, sin causa justificada, por cuarta vez.
- 2.- La falta total al trabajo, sin causa justificada, por tercera vez.
- 3.- Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales, reglamentarias o especiales.

PARÁGRAFO: Faltas Graves Especiales:

1. Los daños en archivos electrónicos y en copia dura que alteren modifiquen o falten a la verdad, respecto de datos, notas, certificaciones y manejos contables de la CUN, para beneficiar tanto personal administrativo como docentes o estudiantes de la CUN.
2. El maltrato físico o verbal a un compañero, superior o alumno.

ARTÍCULO 48: Antes de la imposición de una sanción disciplinaria, la CUN citará a diligencia de descargos al trabajador (s) inculpado directamente, de los cuales podrá recibirlos por escrito de parte de éste o estos; y si este es sindicalizado deberá estar asistido en tal diligencia por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca de lo contrario, podrá hacerse acompañar de dos compañeros de trabajador.

En todo caso se dejará constancia escrita de todos los hechos y de la decisión de la CUN de imponer o no una sanción. (Art 115 CST)

ARTICULO 49.: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en los artículos anteriores (art 115 CST)

CAPITULO XIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION.

ARTICULO 50. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: DIRECTOR DE CAPITAL INTELECTUAL, en la sede principal de la ciudad de Bogotá, y en las sedes seccionales se hará ante la persona que ocupe el cargo de DIRECTOR REGIONAL quien los oír y resolverá en justicia y equidad. Estos reclamos se deben presentar de forma escrita dejando constancia allí de los hechos constitutivos de tal reclamación así como de las



Corporación Unificada Nacional
de Educación Superior

persona (as) que presenciaron tal situación, para que en el caso de ser necesario se realicen las respectivas averiguaciones tendientes a conducir el esclarecimiento de la conducta de algún personal de la empresa y posteriormente de ser el caso imponer la sanción correspondiente o hacer el respectivo llamado de atención a que haya lugar

CAPITULO XV
PUBLICACIONES.

ARTICULO 51. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la Resolución aprobatoria del presente Reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el Reglamento debe fijarse la Resolución aprobatoria (Art. 120 C.S.T.)

CAPITULO XVI
VIGENCIA.

ARTICULO 52. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121 C. S. T.).

CAPITULO XVII
DISPOSICIONES FINALES.

ARTICULO 53. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la CUN

CAPITULO XVIII
CLAUSULAS INEFICACES.

ARTICULO 54. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajado en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador. (Artículo 109 C.S.T.)

CIUDAD y FECHA: Bogotá, febrero de 2.004

DIRECCION: Carrera 5 No 12- 64 de Bogotá



Corporación Unificada Nacional
de Educación Superior

La **CORPORACIÓN UNIFICADA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR- CUN**, tiene sus oficinas administrativas ubicadas en la Carrera 5 No 12- 64 de esta ciudad. Adicionalmente cuenta con seis sedes más en la misma ciudad. Doce extensiones y cincuenta y una (51) oficinas a nivel nacional donde funciona educación a distancia y virtual

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a los trece (13) días del mes de mayo de dos mil cinco (2005).