



ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR N° _____ DE 2012

(26 de julio de 2012)

“Por medio del cual se adopta el Reglamento de Trabajo de la Fundación Universitaria Claretiana.”

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CLARETIANA-FUCLA, en uso de sus atribuciones constitucionales, legales y en especial las descritas en el literal i) del artículo 111 de nuestro Estatuto General y,

CONSIDERANDO

PRIMERO. Por orden constitucional, y en particular, por el principio de autonomía universitaria, le corresponde a las Instituciones de Educación Superior darse sus propios reglamentos.

SEGUNDO. Que nuestro Estatuto General en su artículo 111 literal i) prescribe que es facultad del Consejo Superior: *“Expedir, interpretar con autoridad y reformar los Reglamentos Docente, Estudiantil y demás reglamentos que juzgue necesarios, de acuerdo con lo dispuesto en este Estatuto.”* Lo que le confiere la competencia suficiente de crear y darle aprobación al Reglamento de Trabajo de esta institución.

TERCERO. Que la FUCLA, ha sufrido una ampliación importante de su planta de personal en los últimos años como resultado de su serio compromiso por desarrollar una estrategia que le permita ofrecer a las regiones en donde hace presencia, una educación integral y con calidad.

CUARTO. Que por este crecimiento del personal que labora hoy en la FUCLA, se hizo evidente la necesidad legal y constitucional de expedir el Reglamento de



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CLARETIANA

Resolución 2233 del 22 de mayo de 2006 del Ministerio de Educación Nacional

Trabajo cuyo objeto es regular de manera complementaria a los contratos laborales individuales y/o colectivos, las relaciones laborales entre la FUCLA y sus trabajadores, otorgando con ello, claridad en las mismas y garantizando el cumplimiento de la visión y objetivo misional de la institución, a la par de asegurar el total respeto por nuestros trabajadores y por la legislación y jurisprudencia laboral vigente en Colombia.

QUINTO. Que en el Consejo Superior del mes de Junio, la Dirección Administrativa y la Coordinación de Gestión Humana de la FUCLA, presentaron una propuesta de reglamento de trabajo, la cual fue discutida ampliamente y aprobada por unanimidad por los honorables Consejeros Superiores.

En mérito de lo anterior, y con toda la fuerza constitucional, legal y estatutaria de que es competente el Honorable Consejo Superior de la FUCLA,

RESUELVE:

ARTÍCULO ÚNICO: Aprobar y adoptar como Reglamento de Trabajo vigente, el siguiente texto:

REGLAMENTO DE TRABAJO

CAPÍTULO I CAMPO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CLARETIANA, con domicilio en la ciudad de Quibdó, Calle 20 # 5-66 Barrio Yesquita, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Institución como todos sus trabajadores, en todas sus dependencias, y los Centro de Atención Tutorial (CAT) los cuales se especifican a continuación:

SEDE PRINCIPAL QUIBDÓ
Calle 20 #5-66 Barrio la Yesquita

Sede Principal Quibdó
Cll 20 No. 5-66
Cel. (318) 574 3050

CAT Cali
Cll 10 No. 29-25
Cel. (321) 800 2368

CAT Bogotá
Cll. 60 Sur. No. 80i-00
Cel. (318) 816 3842

CAT Medellín
Cra. 55A No. 61-06
Cel. (316) 875 8218

CAT Neiva
Cll. 44 No. 1-109
Cel. (318) 574 3171

CAT Tumaco
Cll. 7 de Agosto
Cel. (318) 324 4341



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CLARETIANA

Resolución 2233 del 22 de mayo de 2006 del Ministerio de Educación Nacional

Teléfono: (4) 6711217

Celular:3206885513

CAT BOGOTÁ

Calle 60 Sur N° 80i-00

Celular: (310)2443953

CAT CALI

Calle 10 N° 29-25

Teléfono: (092) 3711033-5576277

Celular: (321) 8002368

Celular: (318) 7288245

CAT MEDELLÍN

Carrera 55A N° 61-06

Teléfono: (094) 2935270

Celular: (316)8752818

CAT NEIVA

Calle 44 N° 1-109

Teléfono: (098) 8755676

Celular: (318)5743171

CAT TUMACO

Calle Anzoategui

Teléfono:(092) 7271645

Celular: (311)7489662

Celular:(318)3244341

CAT RIOSUCIO

Parroquia Nuestra Señora Del Carmen

Celular: 3132057412

PARÁGRAFO PRIMERO: Este Reglamento de Trabajo hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo, sólo pueden ser favorables al trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cuando la actividad laboral del trabajador se tenga que desarrollar en lugar distinto a los descritos en el presente artículo, se tendrá en cuenta para establecer el ámbito de aplicación espacial del presente reglamento, lo que al respecto determine el Contrato Individual de cada trabajador.

Sede Principal Quibdó

Cll 20 No. 5-66
Cel. (318) 574 3050

CAT Cali

Cll 10 No. 29-25
Cel. (321) 800 2368

CAT Bogotá

Cll. 60 Sur. No. 80i-00
Cel. (318) 816 3842

CAT Medellín

Cra. 55A No. 61-06
Cel. (316) 875 8218

CAT Neiva

Cll. 44 No. 1-109
Cel. (318) 574 3171

CAT Tumaco

Cll. 7 de Agosto
Cel. (318) 324 4341



CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un empleo en la Fundación Universitaria Claretiana debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de Ciudadanía, cédula de extranjería o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en donde conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- c) Fotocopias de certificados de estudios.
- d) Una (1) fotografía tamaño cédula, fondo blanco.
- e) Exámenes médicos donde conste que dicho funcionario se encuentra sano y en condiciones aptas para trabajar.
- f) Autorización escrita del Inspector de Trabajo 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.

PARÁGRAFO PRIMERO: Esta documentación, deberá presentarse al área de Gestión Humana y Logística para su análisis y estudio.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El solo hecho de presentar la documentación no es vinculante para la FUCLA.

PARÁGRAFO TERCERO. El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no al aspirante y los de exigencia legal, sin embargo, tales requisitos 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, número de hijos que tenga, la religión que profesa o el partido político al que pertenezcan..." (Artículo Primero, Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, sólo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo. (Artículo 43 Constitución Nacional, Artículos primero y segundo, Convenio No. 111 de la OIT. Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio del Trabajo), el examen de V.I.H - Sida (Decreto Reglamentario No. 559 de 1991 Artículo 22), ni la libreta militar (Artículo 111 Decreto 2150 de 1995), ni Radiografía Pulmonar.

ARTÍCULO 3. Los trabajadores actualmente vinculados y los que se vinculen lo hacen como Académico o Administrativo y con la expresa aceptación de cumplir con los deberes y obligaciones señalados en los Estatutos y Reglamentos de la Institución para cumplir el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 4. Son principios rectores de la vinculación de los trabajadores de la FUCLA los siguientes:

1. Toda vinculación contractual queda condicionada a las características generales y particulares que implica la docencia, investigación, extensión, proyección social y en la actividad administrativa con arreglo al objeto y fines de la Institución.
2. Toda vinculación contractual queda condicionada a la identificación del trabajador con el proyecto Educativo Institucional, Reglamento docente, Reglamentos Internos, el cumplimiento de las tareas académicas, de investigación, extensión y actividades administrativas necesarias para el desarrollo de la Fundación Universitaria.

PARÁGRAFO: Los principios establecidos en este artículo forman parte integrante del Contrato de Trabajo.

ARTÍCULO 5. Para la vinculación de trabajadores académicos se debe cumplir con lo establecido por el Reglamento Docente.

CAPÍTULO III PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 6. La FUCLA, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la institución, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.)

ARTÍCULO 7. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero C. S. T.).

ARTÍCULO 8. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebre contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 9. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales (artículo 80, C. S. T.).

ARTÍCULO 10. Son 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 FUCLA. Estos trabajadores tienen derecho además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos, de conformidad con el artículo 6°. Del C.S.T.).

CAPÍTULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 11. El horario de trabajo para el desarrollo de las labores de la FUCLA y en consideración a la diversidad de actividades académicas y administrativas se cumplirá dentro del siguiente horario general:

SEDE PRINCIPAL QUIBDÓ

Horario: De lunes a viernes: 8:00 a 12:00 h. y de las 14:00 a las 18:00 h.

Período de descanso: de las 12:00 a las 14:00 horas.

Sábados: 8:00 a 12:00 h.

CAT BOGOTÁ

Horario: De lunes a viernes: 8:00 a 12:00 h. y de las 14:00 a las 18:00 h.

Período de descanso: de las 12:00 a las 14:00 horas.

Sábados: 8:00 a 12:00 h.

CAT CALI

Horario: De lunes a viernes: 8:00 a 12:00 h. y de las 14:00 a las 18:00 h.

Período de descanso: de las 12:00 a las 14:00 horas.

Sábados: 8:00 a 12:00 h.



CAT MEDELLÍN

Horario: De lunes a viernes: 8:00 a 12:00 h. y de las 14:00 a las 18:00 h.

Período de descanso: de las 12:00 a las 14:00 horas.

Sábados: 8:00 a 12:00 h.

CAT NEIVA

Horario: De lunes a viernes: 8:00 a 12:00 h. y de las 14:00 a las 18:00 h.

Período de descanso: de las 12:00 a las 14:00 horas.

Sábados: 8:00 a 12:00 h.

CAT TUMACO

Horario: De lunes a viernes: 8:00 a 12:00 h. y de las 14:00 a las 18:00 h.

Período de descanso: de las 12:00 a las 14:00 horas.

Sábados: 8:00 a 12:00 h.

CAT RIOSUCIO

Horario: De lunes a viernes: 8:00 a 12:00 h. y de las 14:00 a las 18:00 h.

Período de descanso: de las 12:00 a las 14:00 horas.

Sábados: 8:00 a 12:00 h.

PARÁGRAFO PRIMERO: Para el personal académico por las condiciones propias de las labores académicas y la flexibilización curricular, se organizarán y desarrollarán sus actividades conforme a los horarios de clases de cada materia y el Programa individual de Trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El trabajador académico de tiempo completo cumplirá ocho (8) horas diarias de lunes a viernes y el sábado cuando la programación curricular lo requiera, así como en horarios adicionales de clase, de lunes a viernes entre las 6:00 h y las 8:00 h y las 18:00 h y las 22:00 h, sábados entre las 12:00 h y las 18:00 h, domingos entre las 8:00 h y las 18:00 h y proporcional para el trabajador de medio tiempo, en la sede principal y los CAT.

PARÁGRAFO TERCERO: No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, manejo o confianza, ni para aquellos que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, quienes deberán laborar el tiempo necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones sin que el servicio que exceda ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario e implique sobre remuneración.

PARÁGRAFO CUARTO: Cuando la FUCLA llegare a tener en una sede más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas semanales éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se



dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. (Artículo 21 de la Ley 50 de 1990.).

ARTÍCULO 12. De conformidad con el artículo 51 de la Ley 789 de 2002 se aplica la Jornada laboral flexible cuando entre Empleador y trabajador se acuerde la organización de la actividad laboral por turnos de trabajo sucesivo que permitan operar sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el turno no exceda de 6 horas al día y 36 a la semana.

PARÁGRAFO: Igualmente podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo. (Artículo 51 de la Ley 789 de 2002).

CAPÍTULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 8. Trabajo diurno y nocturno. Conforme el artículo 25 Ley 789/02 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo se considera:

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

ARTÍCULO 9. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda la máxima legal (artículo 159, C.S.T.)

ARTÍCULO 10. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección social o de una autoridad delegada por éste (artículo primero, Decreto 13 de 1967).

ARTÍCULO 11. 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 diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.



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 antes dichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 12. Las vicerrectorías de la FUCLA reconocerán trabajo suplementario o de horas extras solamente cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

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

CAPÍTULO VI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 13. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

PARÁGRAFO. 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 5°, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 14. De conformidad con el artículo 26 de la ley 789 de 2002 el trabajo en domingos y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. Sí el domingo coincide con otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, sí trabaja, al recargo ya enunciado o con un día compensatorio pactado entre las partes. se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis horas (36) previstas en el literal c) del artículo 20 de la ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 15. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en día domingo, la FUCLA fijará 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 puedan disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirá también el día y las horas de descanso compensatorio.

CAPÍTULO VII VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 16. El trabajador tendrá derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones o proporcionales al tiempo trabajado según la Ley (artículo 186, numeral primero, C.S.T.), que serán programadas con la debida oportunidad por el Representante Legal de la FUCLA o su delegado.

ARTÍCULO 17. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 18. 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 de año. 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 19. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo 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 20. El empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, artículo quinto).

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

ARTÍCULO 21. Para todos los trabajadores, las vacaciones disfrutadas dentro del período académico o del año lectivo excluyen las vacaciones legales en cuanto aquellas exceden de quince (15) días.

CAPÍTULO VIII PERMISOS

ARTÍCULO 22. La FUCLA concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para: Grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

-En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias. La anterior inasistencia deberá ser sustentada con los documentos pertinentes.

-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 empresa. (Numeral 6 art. 57 C.S.T.).

PARÁGRAFO PRIMERO. Grave calamidad doméstica es el evento personal o familiar que imposibilita la asistencia del trabajador a su lugar de trabajo, por requerir de su atención inmediata o por el grado de dolor o aflicción físico o moral que pueda ocasionar el hecho. No podrá ser superior a tres (3) días, término que se empezará a contar desde el momento en que ocurra la misma.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El trabajador que solicita asistencia médica, deberá remitirse debidamente al médico de la EPS donde se encuentre afiliado. La remisión de incapacidades concedidas por la misma, deberá legalizarse ante el empleador durante las veinte cuatro horas (24) siguientes a la incapacidad. De no ser así se tomará como ausencia injustificada al lugar de trabajo.

ARTÍCULO 23. Únicamente por causas justificadas debidamente comprobadas, los trabajadores podrán solicitar permiso o licencia para ausentarse del trabajo. El trámite es el siguiente:

1. Los permisos hasta de un (1) día se solicitarán por escrito al jefe inmediato,
2. Los permisos hasta tres (3) días pueden ser concedidos por la coordinación de gestión humana y logística, con el visto bueno del jefe inmediato con excepción del personal que depende directamente de rectoría.
3. Los permisos de más de tres (3) días se solicitarán por escrito con el visto bueno del Jefe inmediato y serán autorizados por el Rector o por la persona a quien delegue.

PARÁGRAFO PRIMERO. LICENCIA LABORAL: Corresponde a una suspensión temporal de la ejecución del contrato de trabajo por causas expresas, sin que este permitido su descuento o compensación por prohibición de la Corte Constitucional:

- Licencia de Maternidad ley 1468 de 2011 por 14 semanas.
- Para el ejercicio del sufragio. (Numeral 6°. Artículo 57 del C.S.T.)
- Cargos oficiales de forzosa aceptación (Numeral 6°. Artículo 57 del C.S.T.).
- Calamidad domestica (Numeral 6°. Artículo 57 del C.S.T.).
- Comisiones sindicales (Numeral 6°. Artículo 57 del C.S.T.).
- Entierro de sus compañeros (Numeral 6°. Artículo 57 del C.S.T.).

PARÁGRAFO SEGUNDO. PERMISOS LABORALES: Básicamente por razones sindicales conforme a la Convención Colectiva o Reglamento de Trabajo o el que otorga el patrono en forma espontanea sin causal o motivo legal: Como derecho de asociación o colectivo para ejercer funciones sindicales. El permiso unilateral que concede el empleador con fundamento en el numeral 4 del artículo 51 del C.S.T.

CAPÍTULO IX SALARIOS MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 24. Formas y libertad de estipulación.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extras legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas últimas 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 cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente que no podrá ser inferior al 30% de dicha cuantía.

ARTÍCULO 25. Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 26. PERIODOS DE PAGO: Se realizarán por quincenas, los días 15 y 30 de cada mes.

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

CAPÍTULO X MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 27. Es obligación del empleador velar por la salud, 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, en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 28. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán la E.P.S. o ARP, 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 29. 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 un médico o remitido de urgencias a la EPS, 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.

PARÁGRAFO: Sí el trabajador no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se hubiere ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para todos los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en imposibilidad absoluta de dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 30. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos que ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 31. 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 empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de Salud Ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa para sus trabajadores, previa autorización del Ministerio de la Protección Social respetando el derecho de defensa (Art. 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 32. 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 ante la E.P.S. y la A.R.P., en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994.

ARTÍCULO 33. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará 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.

ARTÍCULO 34. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y S. S. y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, 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 XI PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 35. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a. Acatamiento a la misión, objetivos y finalidades estatutarias.
- b. Respeto y subordinación a los superiores.
- c. Contribuir con su ética y cumplimiento de los deberes y responsabilidades a los cuales se obliga al prestigio y dignidad de la Institución.
- d. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- e. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- f. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Institución.
- g. Ejecutar los trabajos que le confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- h. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- i. Recibir y 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 empresa en general.
- j. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- k. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- l. Observar las medidas preventivas higiénicas en el Reglamento de Higiene o por las autoridades del ramo con el fin de evitar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

CAPÍTULO XII ORDEN JERARQUICO

ARTÍCULO 36. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la FUCLA, son los siguientes:

NIVELES DE GOBIERNO:

Conforme con los Estatutos los siguientes son los niveles de Gobierno de la FUCLA:

Consejo de Fundadores

Consejo Superior

Rectoría

Consejo Académico



Consejo Administrativo
Vicerrectorías
Consejos de Facultad
Direcciones
Decanaturas
Jefaturas de Programa

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: el Rector y el Vicerrector Administrativo.

CAPÍTULO XIII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA INSTITUCIÓN Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 37. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el presente Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida 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.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a las empleadas 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 menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento.
13. Garantizar el acceso al trabajador menor de edad, a la capacitación laboral, conceder licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera y afiliarlo al sistema de Seguridad Social suministrándole la dotación obligatoria.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTÍCULO 38. 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 empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles no fungibles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros y población objeto de la institución.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a fin de evitar daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

7. 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.).
8. Estar debidamente dispuesto a la hora que inicie su turno.
9. Usar adecuadamente el uniforme y dotaciones entregados por la Institución a las personas que por la naturaleza del cargo les fueron suministrados y los días estipulados para portarlos.
10. Cumplir con responsabilidad la representación de la FUCLA en eventos a los que se le delegue.

ARTÍCULO 39. Obligaciones especiales del nivel directivo: Conformado por la Rectoría, Vicerrectorías, Secretaria General, Decanaturas y Direcciones y demás personas que tengan personal a su cargo tienen adicionalmente las siguientes obligaciones:

1. El acertado manejo de personal a su cargo, haciendo aplicar las políticas y procedimientos fijados por la FUCLA.
2. Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar y evaluar el trabajo de cada uno de los subalternos.
3. Aplicar las políticas, instrucciones, procedimientos y normas del presente Reglamento y de las disposiciones legales vigentes.
4. Mantener el orden dentro de su respectivo grupo de trabajo, estimular el trabajo en equipo y la colaboración del personal en las labores encomendadas.

ARTÍCULO 40. Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa y escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial excepto hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, y 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los

interesados o adoptar el sistema de "Listas Deshonrosas", 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.

8. Cerrar intempestivamente sus instalaciones y actividades. Si lo hiciere además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

9. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTÍCULO 41. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Faltar al respeto a directivos, trabajadores y estudiantes.
2. Sustraer de la oficina, o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
4. Conservar o portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar las personas de seguridad.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
6. Usar los útiles, equipos o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
7. Llegar al lugar de trabajo después de la hora fijada en su horario o retirarse del mismo sin causa justificada.
8. Retardar o negar injustificadamente la atención a algún usuario.
9. Proporcionar noticias e informes sobre asuntos de la institución, cuando no se está facultado para hacerlo.
10. Aceptar o solicitar obsequios, comisiones o cualquier clase de prebendas de particulares o usuarios del servicio.
11. No cumplir o cumplir parcialmente con los encargos entregados para representar la FUCLA o para su formación profesional en los días horas y

- lugares establecidos. En el evento en que ello se realice durante días no hábiles, el empleador reconocerá al trabajador dicho tiempo para su descanso.
12. Se prohíbe dejar las oficinas abiertas y solas, brindar mal atención al usuario y permitir el ingreso de personal no autorizado a su dependencia.
 13. Está prohibido a todos los empleados el permitir a terceros el conocimiento de información de carácter reservado.

ARTÍCULO 42. Son prohibiciones especiales para trabajadores académicos:

1. Prestar a título particular en tiempo laboral servicios de asesoría, tutoría en trabajos relacionados con el ejercicio de sus funciones, sin autorización de la FUCLA.
2. Utilizar el cargo para adelantar gestiones en provecho propio o de terceros ante las autoridades públicas o privadas.
3. Incitar, estimular motivar o coadyuvar dentro o fuera de la FUCLA actos, hechos o comentarios que lesionen el honor, la dignidad, el prestigio o la ética de la Institución o de cualquiera de sus miembros.
4. Suspender las clases en los horarios fijados sin justificación.
5. Promover las vías de hecho para obtener la solución de los problemas.
6. Ser descortés, irrespetuoso o conflictivo en las relaciones con los estudiantes, personal académico, directivas o personal administrativo.
7. Retener informes o calificaciones.
8. Las demás que se indiquen en los reglamentos de trabajo, contrato de trabajo o reglamento docente.
- 9.

CAPÍTULO XIV

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 43: Los menores de edad no podrán ser contratados para desempeñar las actividades expresamente prohibidas por Ley.

CAPÍTULO XV

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 44. La Institución Educativa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en la ley laboral, este reglamento, en pactos convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (artículo 114, C. S. T.).

ARTÍCULO 45. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias así:

- a) El retardarse durante quince (15) minutos en la hora de entrada, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Institución Educativa, implica por primera vez, amonestación escrita, por la segunda vez, suspensión de un día; por la tercera vez suspensión de uno a ocho días y por cuarta vez suspensión entre ocho días y dos meses.
- b) El faltar a la jornada total o parcial sin excusa suficiente, cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, que implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por cinco días y por segunda vez suspensión hasta por un mes.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa que implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes.
- e) El daño material intencional o culposo o por negligencia causado a los elementos de trabajo, máquinas, equipos materias primas que no justifique la terminación del contrato de trabajo, dará lugar por primera vez a una suspensión de tres (3) días y en caso de reincidencia en cualquier tiempo suspensión hasta por diez (10) días. Los daños anteriormente deben implicar pagos.

PARÁGRAFO. Las sanciones antes descritas, en la medida en que sean favorables con respecto a los contratos de Trabajo hoy vigentes entre la FUCLA y sus empleados, serán de preferencia aplicables.

ARTÍCULO 46. Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada o el retiro injustificado antes de terminar la misma al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez en la vigencia del contrato.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones contractuales o reglamentarias por tercera vez.

ARTÍCULO 47. En la FUCLA las sanciones serán impuestas por el Rector quien es la autoridad competente para fallar la segunda instancia.

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

ARTÍCULO 48. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá cumplir con el siguiente proceso, en el cual en todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115 C. S. T.):

1. El empleador remitirá al trabajador por escrito dentro de los diez días siguientes al conocimiento del hecho un pliego de cargos en donde describirá la conducta en que incurrió el trabajador como violatoria de las obligaciones o prohibiciones contractuales o reglamentarias, relacionando los hechos, con circunstancias de tiempo, modo y lugar y referenciando la norma quebrantada. De idéntica manera se aportarán las pruebas para que el trabajador tenga la oportunidad de contradecirlas.
2. Dentro de los dos días hábiles siguientes, el trabajador deberá asistir para ser oído en descargos y podrá solicitar que esté acompañado por dos compañeros de trabajo. En la diligencia, el trabajador podrá contradecir, aportar y solicitar las pruebas que considere pertinentes.
3. Dentro de los dos días hábiles siguientes el empleador practicará las pruebas solicitadas por el trabajador y en un día más deberá presentarlas al trabajador para que éste haga las contradicciones u oposiciones pertinentes.
4. Dentro de los tres días hábiles siguientes el empleador tomará una decisión para aplicar o no la sanción disciplinaria, la misma deberá ser motivada. Se indicará, además, que contra esa decisión procede sólo el recurso de reposición ante quien profirió el correspondiente acto sancionatorio.
5. Dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación del acto sancionatorio el trabajador podrá interponer el recurso de reposición, debidamente sustentado, expresando las razones de inconformidad. Si así no lo hiciera, el acto sancionatorio quedará en firme.

ARTÍCULO 49. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el presente Reglamento (artículo 115 C.S.T.).

CAPÍTULO XVII RECLAMOS

ARTÍCULO 50. Los reclamos de los trabajadores se harán ante las personas que ocupen en la institución el cargo de Jefe Inmediato, Rectoría, Vicerrectorías, Decanaturas, Direcciones y Coordinación de Talento Humano, quienes oirán y resolverán en derecho y equidad.

ARTÍCULO 51. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse de quien considere necesario.

CAPÍTULO XVIII JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 52. Son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la FUCLA, las siguientes:

1. La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias.
2. La reincidencia por parte del Empleado en labores remuneradas en horario laboral al servicio de terceros sin autorización del encargado inmediato.
3. La revelación de secretos y datos reservados del trabajo y de la FUCLA
4. El hecho de que el trabajador llegue embriagado al trabajo o ingiera bebidas embriagantes en el sitio de trabajo, o consuma alucinógenos aún por la primera vez.
5. El empleado que abandone el sitio de trabajo sin el permiso de sus jefes inmediatos.
6. El porte de armas propias o ajenas en los lugares de trabajo.
7. Agredir a otra persona verbal o físicamente en el lugar de trabajo.
8. El tener tres (3) llamadas de atención consecutivas dentro de un año laboral por el Incumplimiento de sus funciones.
9. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratos en que incurra el trabajador en sus labores o fuera del servicio, en contra del personal directivo o sus compañeros de trabajo, o sus familiares.
10. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, la maquinaria y

- materias primas, instrumentos, documentos y archivos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de los bienes de la Institución.
11. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el sitio de trabajo en el desempeño de sus labores.
 12. Cualquier grave violación de las obligaciones y prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del C.S.T., y con este reglamento.
 13. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días por delitos comunes.
 14. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y el rendimiento promedio en actividades análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar de los requerimientos previos de la Institución según la evaluación del desempeño.
 15. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar medidas preventivas o profilácticas o curativas prescritas por el médico o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes, que perjudiquen el entorno laboral y el cumplimiento de sus funciones.
 16. Las que señale además su contrato individual de trabajo.

CAPÍTULO XIX PUBLICACIÓN

ARTÍCULO 53. Dentro de los quince (15) días calendario siguiente de la publicación del acuerdo aprobatorio del presente Reglamento el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPÍTULO XX VIGENCIA

ARTÍCULO 54. 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.). Regirá también para las futuras Sedes, Seccionales o Centro de Atención Tutorial CAT que la FUCLA cree o dirija en Colombia.

CAPÍTULO XXI DISPOSICIONES FINALES


ARTÍCULO 55. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de ésta fecha, haya tenido la FUCLA.

CAPÍTULO XXII CLÁUSULAS INEFICACES

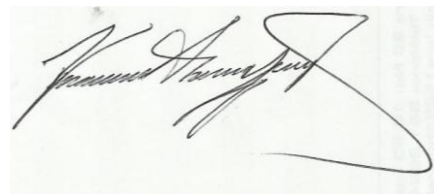
ARTÍCULO 56. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

¡PUBLIQUESE Y CÚMPLASE!

Para mejor constancia, se firma hoy 26 de julio de 2012, en la ciudad de Quibdó.



JOSÉ AGUSTÍN MONROY PALACIO
Rector



LUIS ALBERTO RIVERA AYALA
Secretario General