

VIGILADA MINEDUCACIÓN

UNISYMES

Fundación Universitaria Patricio Symes

REGLAMENTO INTERNO UNISYMES 2026

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
PATRICIO SYMES**

www.unisymes.edu.co

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES – UNISYMES - BOGOTÁ D.C.**

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1°. Definición. El Presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES – NIT. 901.184.569-6, con domicilio en la CARRERA 16 # 70A-68 BOGOTÁ D.C., y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES – como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

Parágrafo 1. El presente Reglamento Interno de Trabajo podrá ser modificado cuando así lo exija el desarrollo institucional y/o las disposiciones legales vigentes que le sean aplicables. Todas las modificaciones del reglamento interno de trabajo serán puestas en conocimiento de los trabajadores.

Parágrafo 2. Los casos no contemplados en el presente Reglamento se regirán por la legislación laboral vigente, la jurisprudencia aplicable y los principios constitucionales del derecho laboral.

Parágrafo 3. La Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES – se encargará de informar los parámetros de forma clara sobre los procesos de selección de personal con el fin de proteger los intereses tanto del empleador y del potencial trabajador. De esta manera se garantiza un proceso transparente donde las partes compartan información veraz que permita la toma de decisiones adecuadas para el desarrollo de la selección y contratación.

**TÍTULO I. DE LAS CONDICIONES DE ADMISIÓN, PERIODO DE PRUEBA Y EL CONTRATO DE
APRENDIZAJE**

CAPÍTULO II. CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Documentación. Quien aspire a desempeñar un cargo en la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES –, debe presentar los siguientes documentos:

- a. Hoja de vida (datos personales de identificación, estudios realizados, experiencia profesional)
- b. Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- c. Certificado(s) de la experiencia laboral en que conste el tiempo de servicio y la índole de la labor ejecutada y salario devengado.
- d. Copia de los documentos referidos en la hoja de vida, en especial de los títulos y actas de grado expedidos por las instituciones educativas respectivas.
- e. Si el aspirante es extranjero, permiso para trabajar en la actividad para la cual ha solicitado el empleo, así como cada uno de los documentos de estudios debidamente apostillados o convalidados, según se requiera.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -

- f. Autorización escrita del Ministerio del 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.
- g. Certificación de cuenta bancaria para el pago de nómina.
- h. Examen pre ocupacional realizado por los médicos determinados por la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES – cuyo costo será asumido por la Institución Universitaria.
- i. Aquellos documentos que por su naturaleza se requieran para la vinculación, los cuales se encuentran en los reglamentos o disposiciones que frente al particular emita la Sala General o el órgano respectivo.

Parágrafo 1. Una vez recibidos los documentos anteriores la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES – queda facultada para verificar libremente la información contenida en ellos teniendo en cuenta las estipulaciones que contenga la Ley 1581 de 2012 y política de tratamiento de datos personales que la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES – tiene establecida para tal fin, y conservará esta facultad durante la vigencia del contrato. Adicionalmente, efectuará los exámenes y entrevistas que considere necesarias con el propósito de establecer la aptitud del aspirante para desarrollar la labor requerida, al igual que los exámenes médicos pre ocupacionales que se determinen de acuerdo con la labor a ocupar. LA UNISYMES informara los parámetros claros sobre los procesos de selección de personal para precautelar los intereses del empleador y del potencial trabajador. De esta manera se garantiza un proceso transparente donde las partes compartan información veraz que permita la toma de decisiones adecuadas para el desarrollo de la selección y contratación.

Parágrafo 2. El empleador podrá establecer en el reglamento o estatuto respectivo, 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 la legislación colombiana, tales como datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca (Ley 13 de 1972 art. 1°); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., art. 1° y 2°, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de VIH (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 art. 22), ni la libreta Militar (Decreto 2150 de 1995 art. 111).

Parágrafo 3. Una vez cumplidos los requisitos y condiciones previstas anteriormente y los demás que se fijen expresamente, según el caso, la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES – decidirá si admite o no al aspirante previa presentación de entrevistas o pruebas según sea requerido; en caso afirmativo se procederá a la firma del contrato de trabajo siendo este requisito indispensable para empezar a laborar, garantizando procesos objetivos, transparentes y libres de discriminación conforme a la Constitución y la ley.

Parágrafo 4. La Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES – dará a conocer los parámetros sobre los procesos de reclutamiento y selección de personal establecidos en la Política de Reclutamiento y Selección según resolución 001 del 24 de febrero de 2024 protegiendo así los intereses tanto del empleador como del potencial trabajador. Garantizando la realización de un

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -**

proceso transparente donde las partes compartan información veraz que permita la toma de decisiones adecuadas para el desarrollo de la selección y contratación.

CAPÍTULO III PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. Objeto. La Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES –, 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 (CST. art. 76.).

ARTÍCULO 4. Regulación. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, núm. 1°).

ARTÍCULO 5. Periodo de Prueba. El período de prueba, independientemente del tipo de contrato, no podrá 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 superar la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que en ningún caso exceda de dos (2) meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, únicamente será válida la estipulación del período de prueba en el primer contrato, de conformidad con el artículo 7 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 6. Terminación del Contrato Durante el Período de Prueba. Durante el período de prueba, la terminación del contrato de trabajo no podrá fundarse en criterios discriminatorios, vulneración de derechos fundamentales o retaliaciones a fin de evitar decisiones arbitrarias contrarias a los postulados de la Constitución Política. (Sentencia T-978 de octubre 8 /04). El contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si hubiera expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

CAPÍTULO V. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7. Definición. 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 Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES –. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos. (CST art. 6°) derecho al pago de cesantías, intereses de las mismas y primas de servicios proporcionales al tiempo laborado (Sentencia C-823 de octubre 4 de 2006).

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -
CAPÍTULO VI CONTRATO DE APRENDIZAJE
ADAPTADO LEY 789 DE 2002 Y DECRETO 933 DE 2003**

ARTÍCULO 8. Definición. Contrato de aprendizaje es aquel por el cual una persona natural en formación se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido. (Ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 9. Capacidad. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de 14 años que han completado sus estudios primarios, o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos, y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo (Ley 789 de 2002).

El contrato de aprendizaje en la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES – está establecido en la política institucional para la gestión de aprendices, teniendo en cuenta la normatividad vigente para tal fin.

**TÍTULO III. JORNADA LABORAL Y DESCANSO REMUNERADO
CAPÍTULO I. HORARIO DE TRABAJO**

ARTÍCULO 10. Horario de Entrada y Salida. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan, el horario depende de las diferentes obras y lugares a los cuales debe presentarse cada trabajador, siendo estos horarios:

Personal Administrativo: Horario flexible, cumpliendo el número de horas semanales de acuerdo con el contrato de trabajo, teniendo en cuenta que la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES –, cumple con una jornada única para trámites administrativos de lunes a viernes.

Personal Docente: Horario flexible, cumpliendo el número de horas semanales de acuerdo con el contrato de trabajo, teniendo en cuenta que la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES –, cumple con una jornada única de atención a estudiantes de lunes a sábado dependiendo la modalidad y días de estudio.

El horario de tolerancia para el ingreso de los trabajadores será de 15 minutos posteriores al horario fijado. Cabe señalar que el tiempo de tolerancia no implica una reducción de la jornada de trabajo sino una facilidad para ingresar a trabajar, por lo que no deja de constituir una impuntualidad y tardanza.

La jornada de trabajo laboral, debe contar con periodos de descanso de quince (15) minutos cada uno (en la mañana, en la tarde o en la noche), con el fin de establecer buenos hábitos en la UNISYMES y dar lugar a las pausas activas.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -**

Parágrafo 1. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

Parágrafo 2. Cuando la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES – tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y dos (42) 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 (Ley 50 de 1990 art. 21).

Parágrafo 3. Jornada laboral flexible. (L. 789/2002, art. 51) Modificó el inciso primero del literal C), incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

- c. El trabajador y el colaborador podrán acordar temporal o indefinidamente la institución de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES – 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 al día y treinta y seis (36) a la semana.
- d. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) 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 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 dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m., a 10 p.m. (Ley 789 del 2002 art. 51).
- e. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en este artículo del modelo de Reglamento interno de trabajo en las labores que por razón de la misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de 56 horas por semana (Art. 166 de C.S.T.)

Para implementar los horarios especiales de trabajo señalados en los dos literales anteriores, lo mismo que la jornada especial contemplada en el parágrafo dos de este artículo es absolutamente necesario la aprobación del reglamento interno de trabajo.

Parágrafo 1. El colaborador podrá solicitar el trabajo híbrido según las condiciones y reglamentos establecidos en la política de trabajo híbrido de La Fundación Universitaria Patricio Symes-Unisymes.

ARTÍCULO 11. Excepciones a la jornada. De la anterior jornada quedan exceptuados:

- 1. Los adolescentes mayores de 15 años y menores de 17 años quienes solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
- 2. Los adolescentes mayores de 17 años solo podrán trabajar una jornada máxima de ocho horas diarias y cuarenta horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.
- 3. El personal que desempeñe cargos de dirección, de confianza o de manejo.
- 4. El personal que ejercite actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residen en el lugar o sitio de trabajo.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -**

ARTÍCULO 12. *trabajadores híbridos.* Los trabajadores híbridos podrán convenir con su jefe inmediato el horario de trabajo, garantizando el cumplimiento de la jornada máxima semanal de cuarenta y dos (42) horas. Este acuerdo deberá ser informado a la Coordinación de Gestión Humana y organizacional por el jefe inmediato. Lo aquí previsto sin perjuicio del personal de manejo y confianza que pudiere llegar a desarrollar actividades como tele trabajador.

Parágrafo 1. El teletrabajo no excluye el reconocimiento de los recargos legales a que tenga lugar el trabajador por causa del ejercicio de su trabajo.

Parágrafo 2. Para ampliar todo lo referente al trabajo híbrido, por favor dirigirse a la política de trabajo híbrido de La Fundación Universitaria Patricio Symes-Unisymes -.

CAPÍTULO II. LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 13. *Trabajo Ordinario y Nocturno.* En virtud de las modificaciones de la Ley 2466 de 2025 el trabajo diurno y nocturno se regirá de la siguiente forma, lo cual será aplicable conforme dicha Ley. (Artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo; modificado por el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025):

A partir del de la entrada en vigencia del artículo 10 de la Ley 2466 de 2025, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.).
- Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a.m.).

Parágrafo 1. Los docentes que desarrollan actividades académicas en jornada nocturna no generan horas extras por el solo hecho de laborar en dicho horario, toda vez que este corresponde a la jornada ordinaria de trabajo previamente pactada entre las partes y propia de las funciones contratadas. En consecuencia, las horas laboradas dentro del horario nocturno asignado constituyen tiempo ordinario de trabajo. No obstante, cuando dichas labores se ejecuten dentro del período legalmente considerado como trabajo nocturno, habrá lugar al reconocimiento del recargo nocturno en los términos previstos en el artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, siempre que resulte aplicable conforme al régimen laboral correspondiente.

ARTÍCULO 14. *Definición de Horas Extras.* Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST art. 159).

ARTÍCULO 15. No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley (Artículo 12, Ley 2466 de 2025, mod. Artículo 162 del C.S.T.).

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -**

ARTÍCULO 16. Horas Extras. El trabajo suplementario o de horas extras La Fundación Universitaria Patricio Symes-Unisymes -, lo pagará así:

- 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 literal d) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 11 la Ley 2466 de 2025.
- 2. El trabajo extra diurno:** Con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- 3. El trabajo extra nocturno:** 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 producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro. (Artículo 24, ley 50 de 1990).

Parágrafo 1. La UNISYMES podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965 y en la Ley 1846 de 2017:

ARTÍCULO 17. LA UNISYMES reconocerá el trabajo suplementario o de horas extras cuando expresamente se autorice la ejecución de las actividades al trabajador, por parte de su jefe inmediato.

Parágrafo 1. Conforme lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2466 de 2025, el cual modifica el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, en ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Parágrafo 2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y recargos por trabajo nocturno, cual sea su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente.

Parágrafo 3. Puede repartirse la jornada ordinaria semanal de trabajo ampliando dicha jornada hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante el sábado teniendo en cuenta el límite de la jornada del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 y posteriormente modificado por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 23 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 18. Conforme lo establecido en el artículo 12 de la Ley 2466 de 2025, el cual modifica el artículo 162 del Código Sustantivo de Trabajo, el empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo con las necesidades y condiciones propias de la Empresa.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -

El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago. De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar.

CAPÍTULO III. DOTACIONES Y ELEMENTOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 19. Dotación Legal. La Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - suministrará a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes la dotación legal correspondiente, en los términos establecidos por el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen o adicionen.

La entrega de la dotación se realizará dentro de las fechas legalmente establecidas y comprenderá vestido y calzado adecuados para el desarrollo de las funciones asignadas según las fechas establecidas en la normatividad vigente.

ARTÍCULO 20. Uso Adecuado de la Dotación. Los trabajadores deberán utilizar de manera adecuada la dotación y los elementos suministrados por la institución exclusivamente para el desempeño de sus labores, manteniéndolos en condiciones apropiadas de conservación, higiene y presentación.

ARTÍCULO 21. Restricciones sobre la Dotación. Queda prohibido al trabajador:

- a. Utilizar la dotación para actividades diferentes a las labores institucionales.
- b. Transferir, vender, prestar o alterar los elementos entregados por la institución.
- c. Deteriorar intencionalmente la dotación o los elementos de protección suministrados.

ARTÍCULO 22. Elementos de Protección Personal. La Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - suministrará los elementos de protección personal requeridos conforme a la actividad desempeñada y al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

El trabajador estará obligado a:

- a. Utilizar correctamente los elementos suministrados.
- b. Informar oportunamente sobre daños, pérdida o deterioro.
- c. Cumplir las instrucciones de seguridad impartidas por la institución.

ARTÍCULO 23. Dotación para Aprendices y Personal en Formación. Cuando legalmente corresponda, la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES reconocerá la dotación y demás elementos aplicables a aprendices, practicantes o personal en formación vinculados mediante contrato de aprendizaje u otras modalidades reguladas por la ley vigente.

ARTÍCULO 24. Devolución de Elementos Institucionales. Al finalizar la relación laboral o contractual, el trabajador deberá hacer entrega de los bienes, equipos, carnés, elementos institucionales y

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -**

demás materiales suministrados para el ejercicio de sus funciones, salvo aquellos que por disposición legal correspondan definitivamente al trabajador.

CAPÍTULO III DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 25. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean 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 Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

Parágrafo 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 26. Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas lo menos la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio. (Artículo 185, C.S.T.).

ARTÍCULO 27. Trabajo dominical y festivo. Los trabajadores podrán ser asignados a trabajar en días domingos y/o festivos, remunerándose dicho trabajo de la siguiente manera (Art. 179 C.S.T., mod. Art. 14 Ley 2466 de 2025):

El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -

ARTÍCULO 28. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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

ARTÍCULO 29. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 16 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).

ARTÍCULO 30. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

CÁPITULO IV. VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 31. 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 1º, C.S.T.).

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 éste sea.

ARTÍCULO 32. La época de las vacaciones debe ser señalada por la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES – a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTÍCULO 33. 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 34. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (Artículo 20 ley 1429 de 2010). 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 (Art. 1 Ley 995 de 2005).

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -**

ARTÍCULO 35. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.).

ARTÍCULO 36. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 37. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

Parágrafo 1. La Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES- puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija para vacaciones colectivas y si así hiciere, los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonará a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicio.

Parágrafo 2. El trabajador tiene la obligación y el deber reincorporarse al trabajo al día hábil siguiente de aquél en que terminen las vacaciones. De lo contrario, ello será considerado como una falta grave en los términos del numeral 6 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

CÁPITULO V. PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 38. Permisos. La Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - 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, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, para citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas debidamente informadas a la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - junto con certificado previo, el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023, 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 Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento, para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo, para atender citaciones judiciales, administrativas y legales, de acuerdo con lo previsto en la Ley laboral

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYME -

vigente. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones y conforme a la política de permisos establecida por la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYME -:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias y la duración de la licencia será determinada por la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYME – de manera razonable a dichas circunstancias. En todos los casos, el trabajador deberá comprobar la grave calamidad doméstica. En todo caso, la concesión de la licencia por calamidad doméstica se analizará bajo criterios objetivos, razonables y verificables a la existencia de un lapso razonable entre los permisos remunerados concedidos mensualmente al trabajador, así como al análisis de las circunstancias particulares que dan lugar a la solicitud del permiso. En todos los casos, el trabajador deberá aportar los soportes que acrediten suficiente y razonablemente la grave calamidad doméstica. Se consideran circunstancias de calamidad doméstica o situaciones especiales para efectos de otorgar los respectivos permisos:
 - a. La inundación o incendio del hogar del trabajador.
 - b. El grave accidente o enfermedad que le ocurra a su cónyuge o compañero permanente, familiar hasta segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil y debido al cual su familiar requiera acompañamiento.
 - c. El hurto del vehículo de transporte del trabajador.
 - d. El hurto en la casa del trabajador.
 - e. Temblores, terremotos que ocasionen daños en los bienes del trabajador.
 - f. Citas médicas de los hijos del trabajador que no hubieren podido ser programadas en tiempos que se ajusten a la jornada de trabajo, cuando no exista otro familiar que pueda acompañar al menor.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores, siempre y cuando ese número de trabajadores no perjudique el funcionamiento de la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYME-.
3. La Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYME - en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, y por muerte de hijo, padre o madre de crianza; estos últimos casos cumpliendo los requisitos dispuestos en la Ley 2388 de 2024, se le concederá licencia remunerada por luto conforme lo previsto en la ley vigente al momento de la cusación (Ley 1280 de 2009). La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto.

Parágrafo 1. Para los casos de la licencia por fallecimiento de hijo, padre o madre de crianza, el trabajador deberá acreditar tal calidad a través de sentencia judicial o escritura pública en la que expresamente se reconozca tal calidad.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -

4. La Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES -concederá licencia de 10 días hábiles por año para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas. Lo anterior, cumpliendo con los requisitos dispuestos en la Ley 2174 de 2021, es decir que para la aprobación de la Licencia de que trata este punto el trabajador deberá allegar:
 1. Registro Civil de Nacimiento del Hijo Menor de Edad.
 2. Certificado de incapacidad con el diagnóstico de la enfermedad del menor, que deberá ser expedido por el médico tratante de la Entidad Promotora de Salud (E.P.S.) en la que esté afiliado el menor y en donde conste la necesidad del acompañamiento.
 3. Una declaración por escrito en la que el trabajador o trabajadora manifieste que la madre o padre del menor; según corresponda, no tomará la licencia de manera concomitante.
5. En el caso que la trabajadora durante su embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos a cuatro semanas, para su disfrute la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico sobre lo siguiente: 1. La afirmación que la trabajadora ha sufrido aborto o parto prematuro no viable, indicando el día en el que haya tenido lugar y 2. La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora. (Art. 237 C.S.T., mod. Ley 1822 de 2017). En caso de licencia de paternidad o maternidad, el trabajador(a) debe presentar el original de la licencia, dentro de los diez (10) días calendario siguiente a su expedición, en lo posible dentro del mismo mes que fue expedida.
6. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación, para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023, para asistir a las obligaciones escolares como acudiente y atender citaciones judiciales, administrativas y legales) el aviso se dará conforme los lineamientos establecidos por la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES -.
7. El empleador otorgará al trabajador los permisos necesarios para asistir a citas médicas de urgencia o programadas con especialistas, incluyendo aquellas relacionadas con el diagnóstico y tratamiento de la endometriosis, conforme a lo establecido por el Ministerio de Salud y Protección Social y la Ley 2338 de 2023. Para acceder a este permiso, el trabajador deberá informar al empleador con la antelación que permita cada caso, presentando el certificado médico o la constancia de la cita correspondiente.

El permiso se concederá por el tiempo razonablemente necesario para asistir a la cita, por lo que el trabajador deberá reincorporarse a sus labores una vez finalizada la atención médica. Será obligatorio presentar la constancia de atención, en la que se indique la hora de ingreso y salida del centro médico. El uso de estos permisos deberá ser racional y responsable por parte del trabajador.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -**

Parágrafo 2. Se entiende que LOS TRABAJADORES no podrán emplear en los permisos concedidos sino el tiempo estrictamente necesario y autorizado para ello, de lo contrario, La Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - impondrá las medidas disciplinarias correspondientes por ser considerado por la UNISYMES como una falta grave en los términos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965.

Parágrafo 3. La Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - podrá acordar un (1) día de descanso remunerado por cada (6) meses de trabajo en el cual LOS TRABAJADORES certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo, atendiendo a las políticas internas.

ARTÍCULO 39. Licencia de maternidad. La licencia de maternidad es una protección especial otorgada a la mujer trabajadora materializada en la ley laboral como un descanso remunerado en la época del parto; también se hace extensiva a la madre adoptante (artículo 236 del CST). La duración de la licencia de maternidad es de dieciocho (18) semanas remuneradas con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. Para calcular dichas semanas deben tomarse los días calendario. Para los efectos de esta licencia, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico que indique:

1. Su estado de embarazo.
2. La fecha probable del parto.
3. El día desde el cual debe iniciar la licencia.

Conforme al numeral 6 del citado artículo, la trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las 18 semanas de licencia de la siguiente manera:

- a. Licencia preparto: Una (1) semana previa a la fecha probable del parto
- b. Licencia posparto: 17 semanas.

Parágrafo 1. Si por alguna razón médica la madre requiere de una semana adicional, podrá iniciar la licencia dos (2) semanas antes.

Parágrafo 2. Si la madre no tomó por decisión médica la semana preparto, tendrá derecho al disfrute de las 18 semanas.

Parágrafo 3. De otra parte, si el parto es prematuro, la licencia de maternidad tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha del momento del nacimiento y cuánto faltaba para completar el embarazo, la cual será sumada a las 18 semanas.

Parágrafo 4. De otra parte, si el parto es múltiple o cuando se trate de madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos (2) semanas, para un total de veinte (20) semanas.

ARTÍCULO 40. Licencia de paternidad. De acuerdo con la Ley 2114 de 2021, el padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad y opera por los hijos nacidos del cónyuge

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -

o de la compañera permanente. De igual manera, para calcular dichas semanas deben tomarse los días calendario. Para el otorgamiento de la licencia de paternidad deberá presentarse el registro civil de nacimiento a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

ARTÍCULO 41. Licencia parental compartida. La licencia parental compartida permite a los padres distribuir libremente, de común acuerdo, las últimas seis (6) semanas de la licencia de maternidad, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

- a. Su término se contará a partir de la fecha del parto, salvo si el médico determina que la madre debe tomar entre una (1) o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto, o por determinación de la madre.
- b. La madre debe tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto.
- c. No se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los periodos de licencia, salvo por enfermedad posparto de la madre debidamente certificada por el médico.
- d. Será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente.

ARTÍCULO 42. Licencia parental flexible de tiempo parcial. Mediante este tipo de licencia, la madre y el padre podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo. Con esto, el periodo seleccionado se duplicaría. Esta licencia también se aplicará respecto a los niños prematuros o adoptivos. La licencia parental flexible se regirá bajo las siguientes condiciones:

- a. El padre podrá usarla antes de la semana dos (2) de la licencia de paternidad.
- b. La madre podrá usarla desde la semana trece (13) de la licencia de maternidad.
- c. El tiempo se contará a partir de la fecha del parto, salvo si el médico determina que la madre debe tomar entre una (1) o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente.

ARTÍCULO 43. Mientras el trabajador esté haciendo uso de un permiso o licencia, el contrato de trabajo queda suspendido. Para los efectos de la liquidación de las prestaciones sociales y demás consecuencias legales, el tiempo de permiso o de la licencia se descontará, pero éstos no constituyen solución de continuidad.

ARTÍCULO 44. El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo el día siguiente a aquel en que termina la licencia o permiso. El incumplimiento de esta obligación, se considerará una falta grave a sus obligaciones laborales

TÍTULO V DEL SALARIO Y DE LA FORMA DE PAGO

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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -

ARTÍCULO 45. 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 estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales y previo acuerdo con el trabajador, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. 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 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, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, si fuere el caso, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%) de dicho salario.
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 1.990).

ARTÍCULO 46. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 47. 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 II PERIODOS DE PAGO

ARTÍCULO 48. El salario se pagará de forma quincenal, periodo vencido, este se consignará en una cuenta bancaria a nombre del TRABAJADOR abierta en un banco legalmente establecido en Colombia.

ARTÍCULO 49. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -

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.).
3. El pago de la remuneración contractual de los docentes de hora cátedra se realizará conforme al número de horas cátedra desarrolladas por estos, los días 10 del mes siguiente, previa entrega de la documentación requerida para tal fin, como son: cuenta de cobro, pago de la seguridad social del mes que corresponda, Rut actualizado, y demás documentación solicitada por el área contable.

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

CAPÍTULO I NORMAS SOBRE HIGIENE, SEGURIDAD Y SERVICIOS MÉDICOS

ARTÍCULO 50. 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 riesgos laborales y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 51. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S, A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 52. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces. 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 53. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan La Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - 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 previo debido proceso y validación por autoridad competente.

ARTÍCULO 54. 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 Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -**

Parágrafo 1. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de La Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - 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).

ARTÍCULO 55. 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.L.

ARTÍCULO 56. 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.

La Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 57. La Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en La Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales 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.

ARTÍCULO 58. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto La Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, al Decreto Ley 1295 de 1994, a la Ley 776 a la Ley 1562 de 2012, al Decreto 1443 de 2014 y a los Decretos 1072 de 2015 y 052 de 2017, al Decreto Ley 1295 de 1994, a la Ley 776 de 2002, así como a las demás normas que sobre el Sistema General de Riesgos Laborales y sobre Seguridad y Salud en el Trabajo se expidan o sean concordantes.

CAPITULO VII. TRABAJO HÍBRIDO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -

ARTÍCULO 59. Con el fin de permitir y facilitar la implementación de trabajo híbrido como una forma de organización laboral, los trabajadores híbridos deberán tener en cuenta las indicaciones efectuadas por la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - y en especial aquellas contenidas en la política de trabajo híbrido de Unisymes y en el presente Reglamento para el manejo de los equipos y programas que se entreguen. (Artículo 5º Decreto 0884 de 2012)

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

- a. Los elementos que se entreguen a los trabajadores híbridos serán responsabilidad directa y personal de éstos.
- b. Los elementos y equipos, sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los trabajadores híbridos en desarrollo del objeto del contrato individual de trabajo suscrito con la compañía.
- c. Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - imparta para el uso adecuado de los equipos y programas.
- d. Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños.
- e. Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos y programas que se entreguen a los trabajadores híbridos son intransferibles y de uso exclusivo de cada uno de los trabajadores híbridos.
- f. Los trabajadores híbridos deberán mantener la confidencialidad y reserva de los usuarios y las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas.
- g. Aquellas contenidas en la política de trabajo híbrido de Unisymes.

Parágrafo 1. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes determinadas se constituye como una falta grave y una violación a las obligaciones y prohibiciones que rigen los contratos individuales de trabajo entre los trabajadores híbridos y la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES -, en atención a lo establecido en el literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T.

ARTÍCULO 60. Los trabajadores híbridos deberán garantizar de forma íntegra la confidencialidad y reserva de la información a la que tengan conocimiento en ejecución de sus funciones, la cual en todo caso sólo podrá ser utilizada como desarrollo del objeto del contrato individual de trabajo suscrito con la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES -. (Artículo 5º Decreto 0884 de 2012).

Parágrafo 1. Se prohíbe expresamente revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - a la cual hayan tenido acceso, o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -

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

ARTÍCULO 61. Desconexión Laboral: De conformidad a la Ley 2191 de 2022 la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES implementó la Política de trabajo híbrido, en donde se establece la Desconexión Laboral y que se encuentra publicada en la página oficial de la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES tanto virtuales como físicos, podrán conocer la Política adoptada por la institución en cumplimiento de la Ley.

TÍTULO VIII. ESTRUCTURA INTERNA Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULO I. PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 62. Todos los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo y a todos los miembros de la comunidad Symesiana.
- c. Procurar completa armonía con sus superiores, compañeros de trabajo y en general con toda la comunidad Symesiana, en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES -
- e. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES -.
- h. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores.
- j. Velar por la debida conservación y custodia de los bienes de la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES -, avisando oportunamente cuando estén expuestos al deterioro por indebida preservación, falta o indebido almacenamiento. Así mismo, avisar a la Institución, en caso de deterioro de las herramientas, máquinas, instrumentos y demás útiles para evitar los accidentes de trabajo.
- k. Confidencialidad en el manejo de la información.
- l. Mantener una comunicación respetuosa, clara, veraz y oportuna con compañeros de trabajo, superiores, subordinados, estudiantes, proveedores y demás grupos de interés de la Institución, promoviendo un ambiente de respeto, colaboración y confianza.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -

- m. El trabajador deberá informar de manera inmediata cualquier situación, novedad, dificultad, incidente o información relevante para el desarrollo de sus funciones, utilizando los canales institucionales establecidos y evitando la difusión de información inexacta, rumores o comentarios que puedan afectar la convivencia laboral, el clima organizacional o la imagen de la Institución.
- n. Cumplimiento de los protocolos de conservación y archivo de documentos electrónicos.
- o. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- p. Respetar los principios institucionales sin afectar la libertad de conciencia y religión

CAPÍTULO II. ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 63. El orden Jerárquico de la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES -, es el siguiente:

- 1. Sala General
- 2. Consejo Directivo
- 3. Rectoría
- 4. Vicerrectorías / secretaria general
- 5. Direcciones de Programa / Coordinaciones
- 6. Docentes / Auxiliares / asistentes de las respectivas áreas

Parágrafo 1. De los cargos mencionados, tendrá facultad para adelantar e imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores administrativos de la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES, quien ocupe el cargo de Rector, de conformidad con el reglamento interno de trabajo y garantizando el debido proceso. Esta función podrá ser delegada en los términos y condiciones que establezca la normatividad interna de la institución.

Las sanciones disciplinarias del personal docente se aplicarán de acuerdo con lo estipulado en el Estatuto Docente o las disposiciones que las modifique o adicione.

CAPÍTULO III. LABORES PROHIBIDAS MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 64. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Artículo 242 del C.S.T. modificado por el artículo 9 del decreto 13 de 1967).

ARTÍCULO 65. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -**

Parágrafo 1. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA- 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 Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117 de la Ley 1098 de noviembre 8 de 2006-Código de la Infancia y la Adolescencia – Resolución No. 4448 de diciembre 2 del 2005).

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

**CAPÍTULO IV. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA UNISYMES Y LOS TRABAJADORES Y/O
TRABAJADORES A SU CARGO**

ARTÍCULO 66. Son obligaciones especiales de la Fundación Universitaria Patricio Symes –UNISYMES-

1. Crear y mantener un comité de convivencia que se encargue de escuchar, investigar, corregir y conciliar, de acuerdo con su competencia y con base en su reglamento, cualquier clase de conducta definida como acoso laboral.
2. Acatar y hacer cumplir las medidas preventivas que, en relación con conductas definidas como acoso laboral, le puedan hacer el comité de convivencia laboral, el inspector de trabajo, defensoría del pueblo o cualquier otro centro de conciliación, al cual haya acudido el ofendido.
3. Mantener la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del comité de convivencia laboral, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan, cuando no se trate de acciones grupales.
4. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
5. Proveer a los trabajadores de instalaciones locativas apropiadas y elementos de protección adecuados, para prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, en forma que se garantice razonablemente a los mismos, la seguridad y la salud.
6. Prestar a sus trabajadores los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento dispondrá de la infraestructura necesaria según reglamentación de las autoridades sanitarias.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYME -

7. Pagar a sus trabajadores la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
8. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
9. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento.
10. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en la cual conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar un examen sanitario y expedirle una certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo, hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro, no se presenta ante el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
11. Asumir el costo de los gastos de transporte del trabajador, en casos en los cuales le sea solicitado al mismo el cambio de ciudad de residencia para la prestación de sus servicios, siempre y cuando el traslado sea posterior a su vinculación, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
12. Abrir y llevar al día los registros de horas extras, en caso de que por el tipo de trabajo a desarrollar se causaren.
13. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
14. Conservar el cargo en la nómina a los trabajadores en los casos en que se encuentren 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 en el caso de preaviso, si éste expira durante el disfrute de los descansos o licencias mencionadas.
15. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
16. Conceder las vacaciones en los términos establecidos en el presente instrumento.
17. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
18. 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 cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYME - (artículo 57 del C.S.T.).
19. Indicar al trabajador de acuerdo a la labor a desarrollar en cada área o puesto de trabajo, el procedimiento a seguir para el desarrollo del servicio de acuerdo a la remisión y ordenes de trabajo.
20. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo, de forma tal que empiece a disfrutarla

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -

- de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236. (adicionado por el artículo 3o. de la Ley 1468 de 2011).
21. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de acuerdo con la legislación vigente. (numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y el numeral 13 del artículo 15 de la Ley 2466 de 2025.).
 22. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad. (Numeral 14 del artículo 15 de la Ley 2466 de 2025).
 23. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador. (Numeral 15 del artículo 15 de la Ley 2466 de 2025).
 24. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la institución a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar. (Numeral 16 del artículo 16 de la Ley 2466 de 2025)
 25. Contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores, reportando los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, en los términos de la legislación vigente. (Numeral 17 del artículo 16 de la Ley 2466 de 2025).

Parágrafo 1. La Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES – ha diseñado la política de gestión del desempeño administrativo en la búsqueda de hacer acompañamiento, seguimiento y control al trabajo de los trabajadores por parte de los jefes inmediato.

ARTÍCULO 67. Son obligaciones especiales del **TRABAJADOR:**

1. Conocer las conductas definidas como acoso laboral y abstenerse de incurrir en ellas, por acción u omisión.
2. Poner oportunamente en conocimiento del comité de convivencia laboral, cualquier hecho o conducta definida como acoso laboral, de la cual considere que es víctima o tenga conocimiento.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYME -

3. Asistir puntualmente a las citaciones y cumplir con las recomendaciones que de carácter correctivo le haga el comité de convivencia laboral.
4. Mantener la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del comité de convivencia laboral, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan.
5. Realizar personalmente la labor encomendada en los términos estipulados.
6. Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYME - o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
7. No divulgar a terceros, salvo autorización expresa, información que sea de naturaleza reservada, tanto de la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYME - como la personal de sus directivos, jefes, compañeros de trabajo etc., a que tenga acceso y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYME -, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
8. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, las herramientas de trabajo que les hayan sido facilitadas para la prestación del servicio.
9. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, así como un adecuado vestuario frente a los clientes y compañeros de trabajo, ajustado a las funciones desempeñadas.
10. Comunicar oportunamente a la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYME - las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
11. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen a las personas o a los bienes de la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYME -.
12. Cumplir con las medidas preventivas higiénicas prescritas por la persona responsable de Salud Ocupacional de la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYME - o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
13. Registrar en las oficinas de la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYME - su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
14. Presentarse a sus superiores jerárquicos a la terminación de vacaciones, permisos, licencias, incapacidad, tratamiento médico, u otros.
15. Evitar cualquier conflicto entre sus intereses personales y los intereses de la UNISYME al tratar con proveedores, clientes y cualquier institución o individuo que haga o procure hacer negocios con la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYME -.
16. Avisar sobre hechos u omisiones que se consideren como faltas disciplinarias en este Reglamento que llegue a tener conocimiento de un trabajador a su cargo u otro trabajador.
17. Cumplir cabalmente las reglas para el uso de los sistemas de cómputo, software, equipos, las líneas telefónicas y en general de los sistemas de comunicación implementados en la UNISYME.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -**

18. Presentar en forma oportuna la relación de gastos realizados en desarrollo de sus funciones como viáticos o similares, con las condiciones tributarias establecidas, considerando que, en todo caso, las cuentas deben corresponder única y exclusivamente a erogaciones realmente practicadas a nombre de la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES, dentro de los TRES (3) días siguientes a la llegada del viaje que dio lugar a los viáticos, realizando la debida legalización de gastos.
19. Observar las medidas de seguridad que se determinen, absteniéndose de ejecutar actos que puedan poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores y en general de la comunidad Symesiana, así como la de los bienes de la UNISYMES o de sus clientes.
20. Comunicar cualquier incidente o accidente de trabajo por leve que sea, en forma inmediata, al superior o a la persona encargada de atender estos casos.
21. Asistir con puntualidad y buena disposición a las actividades que programe la UNISYMES dentro o fuera de la jornada laboral, especialmente cuando se trate de capacitación o entrenamiento técnico y actividades de Bienestar Institucional cuando éstas sean realizadas dentro del horario laboral.
22. Cumplir a cabalidad con el Manual de Funciones para cada cargo, el cual es parte integrante del contrato de trabajo.
23. Cumplir con las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales, de este reglamento o de las que por cualquier medio le imparta el empleador.

ARTÍCULO 68. Se prohíbe a la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES -:

1. Ejecutar, participar o propiciar cualquier clase de conducta o hecho definido como acoso laboral.
2. Ejecutar cualquier clase de acto retaliativo contra quien denuncia o coloca una queja por actos definidos como acoso laboral, o contra quienes sirven de testigos en estos mismos hechos.
3. Violar por cualquier medio la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del comité de convivencia laboral, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan, cuando No se trate de acciones grupales.
4. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Deduciones, retenciones o compensaciones respecto de los salarios, en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del código sustantivo de trabajo.
 - b. Retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones ordenadas por las cooperativas, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -

- c. Retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, ordenadas por el banco popular de acuerdo con lo dispuesto por la ley 24 de 1.952, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
- d. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la UNISYMES puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
- e. Deducciones de quienes manejan dinero de la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - cuando dicha autorización queda expresa en el contrato o en el Manual de Funciones del cargo.
5. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES -.
6. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para su admisión o vinculación o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones laborales.
7. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
8. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
9. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
10. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
11. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupe en otras entidades educativas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
12. Cerrar intempestivamente la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES -. Si lo hiciera, además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Institución Universitaria. 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.
13. 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.
14. 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 69. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Incurrir, participar, propiciar o callar cualquier conducta definida como acoso laboral.
2. Presentar sin estar seguro y tener pruebas, quejas o denuncias temerarias sobre conductas o hechos no considerados como acoso laboral.
3. Violar por cualquier medio la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del comité de convivencia laboral, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYME -

4. Sustraer de los salones, biblioteca, oficinas y demás áreas los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYME-
5. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
6. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
7. Ausentarse del lugar de trabajo sin justa causa o sin la debida autorización de la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYME –, salvo en situaciones derivadas de manifestaciones, paros o circunstancias externas que obliguen al trabajador a retirarse del sitio de trabajo por razones de seguridad o fuerza mayor.
8. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
9. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
10. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
11. Usar las herramientas de trabajo como papelería, fotocopadoras, líneas telefónicas, computadores, celulares, servicios de la red Internet u otros, suministradas por la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYME -, en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
12. Incumplir las obligaciones legales, convencionales, contractuales o reglamentarias sin razones válidas.
13. Dañar o maltratar los materiales, equipos, útiles, herramientas o materias primas.
14. Omitir la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado.
15. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o cualquier otra dependencia de trabajo.
16. Hacer encuestas y distribuir impresos sin autorización de la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYME -, o insertar publicaciones en las carteleras que conlleven agravios personales a sus directivos y trabajadores o información política de cualquier género.
17. Adulterar o dejar de elaborar los registros de actividades, o hacerlos incorrectamente.
18. Adulterar o dejar de elaborar los informes de trabajo propios de su cargo o que se le soliciten.
19. Suspender la ejecución de un trabajo sin justa causa o negarse a realizarlos.
20. Retirar llaves, documentos de los archivos, oficinas o lugar de trabajo, o revelar su contenido sin autorización expresa para ello.
21. Negarse sin causa justa a cumplir orden del superior siempre que ella no lesione su dignidad.
22. Faltar al respeto, burlarse o insultar a sus superiores, compañeros y en general a un miembro de la comunidad Symesiana, dentro y fuera de la Institución Universitaria.
23. Descuidos que ocasionen gastos o perjuicios a la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYME -.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -

24. Instigar o pelear durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias de la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES -.
25. Faltar a la moral o a las buenas costumbres, de acuerdo con los lineamientos bíblicos.
26. Discutir acaloradamente durante las horas de trabajo o proferir expresiones o señas vulgares, ofender de cualquier forma a clientes, superiores, compañeros o algún miembro de la comunidad Symesiana.
27. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES -, sus trabajadores o los servicios que presta la UNISYMES.
28. Dejar de avisar oportunamente a la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - cuando por cualquier causa no pueda presentarse al trabajo, incluso en caso de incapacidad para trabajar expedida por la Entidad Promotora de Salud a la cual esté afiliado.
29. Hurtar o apropiarse de objetos de propiedad de la Institución Universitaria, de los compañeros, proveedores, usuarios, comunidad educativa, estudiantes de la UNISYMES.
30. Expedir certificados o constancias sin previa autorización.
31. Elaborar o ayudar a elaborar productos o servicios iguales, similares o conexos a los de la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES -, ya sea para terceros o para provecho del mismo trabajador.
32. Hacer uso del celular en horas laborales sin autorización expresa de los jefes inmediatos.
33. No cumplir con las funciones establecidas en el Manual de Funciones del cargo contratado.
34. Realizar comentarios, afirmaciones o manifestaciones verbales o escritas que, siendo contrarias a la realidad o carentes de fundamento, afecten, lesionen o menoscaben el buen nombre, la honra o la imagen de compañeros de trabajo, directivos de la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES -, miembros de la comunidad UNISYMESIANA, así como de sus familiares o parientes.
35. No notificar el cambio de dirección del domicilio.
36. No vestirse en forma decorosa.
37. Incumplir con la política de no consumo de alcohol y drogas de la UNISYMES.
38. No cumplir con las políticas de ética profesional o lineamientos de carácter institucional, religioso y moral de la UNISYMES.
39. Las demás que resulten de la naturaleza misma del trabajo confiado, del contrato, de las disposiciones legales, de éste mismo reglamento y de los diversos estatutos y normas de la UNISYMES.

CAPÍTULO V. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 70. Derecho A Sancionar. Todo acto de indisciplina y cualquier violación de las prescripciones de orden, o de las obligaciones y prohibiciones legales, reglamentarias y contractuales del trabajador, que no sean motivo justo para dar por terminado el Contrato de Trabajo, podrá ser sancionado por la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES -, en la forma que determina este Reglamento a través de las personas facultadas para ello en el Artículo 67.

Artículo 71. Sanciones Disciplinarias. Las sanciones disciplinarias que la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - puede imponer a sus trabajadores son de cuatro tipos: Llamado de

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -**

Atención Verbal y/o Acta de compromiso, Recordatorio de Funciones, Llamado de Atención Escrito y Suspensión. Para el efecto se adoptan las siguientes definiciones:

1. Llamado de Atención Verbal y/o Acta de Compromiso: Advertencia privada que se hace al empleado que cometiere por primera vez una falta leve, previniendo para que en lo sucesivo no se repita. Este llamado de atención se documenta a través de un acta de compromiso que suscriben el jefe inmediato y el trabajador, luego de recibir la correspondiente retroalimentación. El compromiso no se registra en la hoja de vida del trabajador, pero puede ser tomado como antecedente en caso de reincidencia.
2. Recordatorio de Funciones. Amonestación escrita y leve que se le realiza al trabajador recordando funciones y/o obligaciones derivadas de la relación contractual, la misma se registra en la hoja de vida del trabajador.
3. Llamado de Atención Escrita: Se aplica en los casos en que un empleado a pesar de las indicaciones, correcciones y llamadas de atención verbales, actas de compromiso, recordatorio de funciones, no cumple con las instrucciones, compromisos de mejora o viola alguna norma en forma que revista cierta seriedad.
Su imposición queda registrada en la hoja de vida del trabajador.
4. Suspensión: Suspensión de un empleado de su cargo sin pago de sueldo y prestaciones sociales, por cuanto éste, a pesar de haber recibido llamadas de atención escritas, por faltas que revisten cierta importancia, infringe la misma norma o comete falta de mayor gravedad. Su imposición queda registrada en la hoja de vida del trabajador.

Parágrafo 1. La Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento o en el Contrato de Trabajo (Artículo 114 C.S.T), y además se tendrá en cuenta las Normas Administrativas que expida o haya expedido la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - para una mejor orientación acerca del carácter formativo y constructivo de las medidas disciplinarias.

ARTÍCULO 72. La Fundación Universitaria Patricio Symes -Unisymes -, no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

ARTÍCULO 73. Se establecen y sin limitarse a estas las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a. El retardo hasta de treinta (30) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Fundación Universitaria Patricio Symes -Unisymes -, por la primera vez llamado de atención verbal; por la segunda vez llamado de atención escrito; por la tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días; por cuarta vez, suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días.
- b. La falta total al trabajo en la mañana o en la tarde, o en el turno correspondiente, sin excusa valedera, cuando no cause perjuicio de consideración a la Fundación Universitaria Patricio Symes -Unisymes -, implica por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, y por la segunda vez, suspensión hasta por ocho (8) días.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -

- c. La falta al trabajo durante un (1) día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Fundación Universitaria Patricio Symes -Unisymes -, implica por la primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- d. La comisión de faltas leves por parte del trabajador relacionadas con el incumplimiento de obligaciones contractuales o reglamentarias podrá dar lugar a la imposición de sanción disciplinaria consistente en suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días la primera vez y hasta por dos (2) meses en caso de reincidencia, de conformidad con lo establecido en el artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo: "Suspensión del trabajo. Cuando la sanción consista en suspensión, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado."

ARTÍCULO 74. Constituyen faltas graves:

- a. El retardo hasta de treinta (30) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b. La falta total del trabajador en la mañana 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. Toda actuación del trabajador que constituya situaciones de abuso de derecho- según lo previsto en la normatividad legal vigente, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo, con justa causa sin perjuicio de las acciones legales establecidas. Las situaciones de abuso del derecho se presentan a continuación:
 - a. Que el trabajador no haya seguido el tratamiento médico y/o terapias ordenadas por el médico tratante, no asista a valoraciones, exámenes y controles o no cumpla con los procedimientos, restricciones y recomendaciones necesarias para su rehabilitación, en al menos el 30% de las situaciones descritas.
 - b. Que el trabajador no asista a los exámenes y valoraciones para determinar la pérdida de capacidad laboral.
 - c. Que se detecte una presenta alteración o posible fraude en alguna de las etapas del curso de la incapacidad (falsedad de incapacidades) sin perjuicio de las acciones legales en las que se incurra.
 - d. La realización por parte del trabajador de actos o conductas presuntamente contrarias a la ley relacionadas con su estado de salud.
 - e. Cuando se detecte fraude al otorgar la certificación de incapacidad.
 - f. Cuando se detecte que el trabajador busca el reconocimiento y pago de la incapacidad tanto en la EPS como en la ARL por la misma causa, generando un doble cobro al Sistema General de Seguridad Social en Salud.
 - g. Cuando el trabajador efectúe cobros al Sistema General de Seguridad Social en salud con datos falsos.
 - h. Que el trabajador durante su incapacidad, desarrolle algún trabajo o emprenda una actividad alterna que le impida su recuperación y de la cual derive o no ingresos.
- e. La violación grave a juicio de la Fundación Universitaria Patricio Symes -Unisymes -, por parte del trabajador de las prescripciones del orden, obligaciones o prohibiciones

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -**

contenidas en el título VII del presente Reglamento, así como también la violación grave de sus obligaciones contractuales o reglamentarias.

- f. La violación grave a juicio de la Fundación Universitaria Patricio Symes -Unisymes -, por parte del trabajador de las prescripciones del orden, obligaciones o prohibiciones contenidas en el título VII del presente Reglamento, así como también la violación grave de sus obligaciones contractuales o reglamentarias.

ARTÍCULO 75. Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias – garantía del debido proceso.

- a. **Investigación De Los Hechos.** Cuando el trabajador realice una conducta con la cual se considera transgredido el Reglamento de Trabajo o las normas y/o procedimientos de la Fundación Universitaria Patricio Symes -Unisymes -, se procederá a efectuar una adecuada investigación de los hechos y circunstancias de modo, tiempo y lugar que lo rodearon manifestando en forma amplia qué tenía que hacer el trabajador, qué no hizo el trabajador, el impacto de la conducta y a recaudar si fuere el caso la prueba o pruebas pertinentes tales como testimonios, documentos, informes, entre otros.
- b. **Solicitud de descargos.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria que amerite una suspensión, las personas facultadas para ello en el Artículo 67 de este Reglamento deben solicitar los descargos al trabajador inculpado.

El debido proceso se aplicará tanto para las faltas que se aprecian como leves, como para las que revisten mayor gravedad.

- c. **Términos para presentar descargos.** El trabajador a través de comunicaciones escritas máximo dos (2), será citado a rendir diligencia de descargos (Escritos, personales, telefónicos o virtuales) con el fin de ejercer su derecho a la defensa, en dichas comunicaciones se evidenciará el motivo, lugar, día y hora en las cuales deberá presentarse. Si el trabajador no asiste a la primera citación o se niega a rendir la diligencia de descargos, en garantía del debido proceso el área Jurídico Laboral emitirá una segunda citación o una solicitud de explicaciones en garantía del debido proceso. Agotado el procedimiento anterior se entenderá que el trabajador renuncia al debido proceso y dará como ciertos los hechos o conductas que dieron origen al proceso e impondrá la medida disciplinaria a que haya lugar de acuerdo con la conducta en la que incurrió el trabajador. Si el trabajador de manera oportuna ejerce su derecho a la defensa, la secretaria general realizará el análisis de los descargos e impondrá la medida disciplinaria si hay lugar.
- d. **Procedimiento y sanción por faltas leves.** Se cumplirán los pasos previstos en los literales a, b y c de este artículo. Si de la investigación de los hechos se concluye que la falta es leve la vicerrectoría administrativa y financiera o jefe de área (según corresponda) podrá imponer un llamado de atención verbal (documentado a través del acta de compromiso de mejora) o escrito (Recordatorio de Funciones). Según lo establecido en la política de gestión del desempeño administrativo y/o manual de funciones.
- e. **Procedimiento y sanción por faltas de mayor gravedad.** Se cumplirán los pasos previstos en los literales a, b y c de este artículo. Si de la evaluación de los descargos se concluye que

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYME -**

la falta es de mayor gravedad y los descargos no son justificativos, la secretaria general podrá imponer desde un llamado de atención escrito hasta una suspensión según lo indicado desde la vicerrectoría administrativa y financiera.

- f. **Notificación de la sanción.** Cuando Secretaría General se disponga aplicar una sanción disciplinaria consistente en llamado de atención escrito o suspensión, se notificará por el medio idóneo, expedito y por escrito al trabajador declarando la falta cometida, la norma o normas violadas y la sanción disciplinaria correspondiente.

El trabajador podrá apelar ante la rectoría la sanción o la terminación de contrato por justa causa impuesta dentro de un término de un (1) día hábil contado a partir de la notificación de la medida disciplinaria, quien tomará la decisión a más tardar dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al día en que se haya interpuesto la apelación. La decisión de este superior se considera definitiva.

Parágrafo 1. Si vencido el plazo de dos (2) días el superior no ha comunicado su decisión se considera que la apelación ha sido fallada a favor del trabajador.

ARTÍCULO 76. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en este Capítulo. (Artículo 115. C.S.T).

Parágrafo 1. Para el proceso disciplinario se tendrá en cuenta lo establecido en el presente Reglamento Interno De Trabajo.

CAPÍTULO VI. ACOSO SEXUAL LABORAL: DEFINICIÓN, MODALIDADES, MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO

ARTÍCULO 77. Objetivo. El propósito de las apreciaciones señaladas en este capítulo es establecer un marco de cero tolerancias por medio de la prevención, actuación y sanción frente al acoso sexual en el entorno laboral con todos los actores al interior de la Fundación Universitaria Patricio Symes - Unisymes -. de conformidad al alcance definido en el presente documento, en cumplimiento de las Circular 026 de 2023 y 055 de 2024 del Ministerio de Trabajo, Ley 2365 de 2024 y de acuerdo con la política de prevención de acoso laboral de la Fundación Universitaria Patricio Symes -Unisymes -. bajo lineamientos de la Ley 1010 de 2006 y demás normativas vigentes y concordantes, promoviendo un ambiente de trabajo respetuoso, seguro y libre de conductas que atenten contra la dignidad de las personas.

ARTÍCULO 78. Definición. De acuerdo con la Ley 2365 de 2024, el acoso sexual se define como todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, medidas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -**

una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral que afecta la dignidad de una persona en el trabajo y crea un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Esto incluye, pero no se limita a:

- Comentarios de naturaleza sexual.
- Difusión de material sexualmente explícito sin consentimiento.
- Chantajes o amenazas con base en la aceptación o rechazo de conductas sexuales.
- Contacto físico inapropiado.
- Insinuaciones o propuestas sexuales no deseadas.

ARTÍCULO 79. *Mecanismos de promoción y prevención.* En desarrollo del propósito a que se refieren los artículos anteriores, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de dicha Ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Realización de actividades con la participación de los trabajadores, con el fin de:
 - a. Divulgar y aplicar los principios y valores de la Fundación Universitaria Patricio Symes - Unisymes -, para el mantenimiento de un clima laboral adecuado.
 - b. Aplicar mediciones de ambiente laboral y generar planes para su mejora.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
 - d. Realizar talleres de sensibilización periódicos sobre acoso sexual, enfocados en la identificación, prevención y manejo de estas situaciones.
 - e. Difundir material informativo sobre el acoso sexual en el trabajo en todas las áreas de la empresa.
 - f. Fomentar una cultura de respeto y apoyo mutuo entre los trabajadores, agentes, contratistas, pasantes y practicantes al interior de la compañía.
 - g. Notificar oportunamente cada uno de los canales de denuncia determinados para la atención de cada una de las quejas presentadas por la persona que sufre de presunto acoso sexual en el trabajo.
 - h. Fomentar y generar capacitaciones al interior de la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - que permitan evitar violencias o discriminaciones por consideración a la identidad de género u orientación sexual.
 - i. Garantizar criterios incluyentes dentro del proceso de selección y contratación.

Parágrafo 1. En virtud de lo anterior, la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - ha implementado una política de prevención de acoso sexual, en los términos de la Ley 2365 de 2024.

Parágrafo 2. La Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES -, garantizara acciones para prevenir, atender y eliminar las violencias basadas en género o en contra de las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo, así como en general, cualquier tipo de discriminación en contra de las condiciones, características u orientaciones particulares de las personas.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -**

La Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - también garantizará la reparación y la no repetición de estas conductas. Lo anterior de acuerdo con lo señalado en la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o demás normas que las sustituyan o complementen. Para lo cual se adoptarán los protocolos, comités, herramientas y mecanismos adecuados para atender este tipo de situaciones.

ARTÍCULO 80. Lineamientos. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso sexual en el trabajo, se establecen los siguientes lineamientos con el cual se pretende desarrollar las características de pro persona y pro víctima, igualdad y equidad de género, prevención, confidencialidad y debido proceso e imparcialidad señaladas por la ley para este procedimiento:

- a. El Comité de Convivencia Laboral estará a cargo de la prevención de acoso sexual en el trabajo. Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
- b. Se debe garantizar la recepción de las denuncias pertinentes a través del canal oficial creado por la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES -, esto es, Línea: contigo.seguro@unisymes.edu.co Email: comitedeconvivencialaboral@unisymes.edu.co
- c. La revisión de la queja de presunto acoso sexual en el trabajo deberá ser gestionado por el Comité de Convivencia Laboral de conformidad a la recepción de la información que se evidencie dentro de la queja.
- d. Se deberá garantizar el cumplimiento del protocolo de acoso sexual en el trabajo por parte de cada uno de los miembros de la compañía.
- e. El procedimiento interno está descrito en la política denominada “Prevención De Acoso Sexual Laboral Unisymes”

ARTÍCULO 81. Responsables. La Fundación Universitaria Patricio Symes -Unisymes -, a través de la coordinación de gestión humana y organizacional y de la persona encargada del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, desarrolla las medidas preventivas y correctivas de acoso sexual en el trabajo, con el fin de prevenir cualquier conducta que sea considerada acoso sexual en el trabajo.

ARTÍCULO 82. Alianzas. Con base en la información disponible y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, la Fundación Universitaria Patricio Symes - Unisymes -, la persona encargada del sistema de gestión y salud en el trabajo solicita a las Administradoras de Riesgos laborales a que estén afiliados los trabajadores de la empresa que lleven a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso sexual en el trabajo.

ARTÍCULO 83. Cumplimiento. El trabajador y el empleador se obligan a cumplir a cabalidad cada uno de los criterios establecidos en el presente capítulo junto con las determinaciones planteadas en la “Política de Prevención De Acoso Sexual Laboral Unisymes” que será de conocimiento pleno

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -

de las partes so pena de entender cualquier violación como una falta grave que puede conllevar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

CAPITULO VII. PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 84. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. La Fundación Universitaria Patricio Symes -Unisymes - tendrá un Comité de convivencia integrado de la siguiente forma:

Por La Institución: Dos (2) representantes y sus suplentes -

Por Los Trabajadores: Dos (2) representantes y sus suplentes

2. Una vez elegidos los miembros del Comité de Convivencia Laboral será elegido un presidente y un secretario.
3. Este comité se reúne trimestralmente de manera ordinaria (Resolución 1356 de 2012) y extraordinariamente cuando las circunstancias así lo ameriten, designará de un secretario ante quien presenta las solicitudes de evaluación de situaciones que eventualmente configuren situaciones de acoso laboral y acoso sexual, con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realicen los trabajadores de la Fundación Universitaria Patricio Symes -Unisymes - para el mejoramiento de la vida laboral.

ARTÍCULO 85. *Recepción de la queja.* De acuerdo con lo establecido en la Resolución 652 de 2012, el secretario del Comité es el encargado de recibir y dar trámite a las quejas interpuestas por los empleados directos de la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES -, las cuales deben ser presentadas por escrito, haciendo una descripción de los hechos constitutivos de la queja, identificando a las personas involucradas y anexando las pruebas correspondientes. La respectiva comunicación de la queja debe estar firmada y en ella se debe relacionar el nombre completo, el documento de identidad, el correo electrónico y la dependencia a la que pertenece quien la instaura.

ARTÍCULO 86. *Atención de la queja.* De acuerdo con lo estipulado en las Funciones del Comité de Convivencia Laboral, establecidas en la Resolución 652 de 2012,

1. El comité debe examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo para lo cual las partes serán citadas para ser escuchadas de manera individual con el fin de ilustrar al Comité sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
2. Con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, con la coordinación del presidente del Comité de Convivencia Laboral, se adelantarán reuniones para promover compromisos mutuos y llegar así a una solución efectiva de las controversias.
3. El Comité deberá avalar y cooperar en la constitución de un plan de mejora concertado entre las partes, para propiciar, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad. Igualmente realizará seguimiento a los

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -**

compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

Parágrafo 1. Ni los miembros del Comité ni los directivos de la Institución, tendrán la facultad para determinar si una conducta es constitutiva de acoso laboral o de actos constitutivos de acoso sexual laboral, dicha competencia es puramente judicial. En tal sentido las decisiones de uno y otro serán puramente preventivas o consultivas, y buscarán en lo posible mecanismos conciliatorios.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, las cuales podrán enviar a la Línea: contigo.seguro@unisymes.edu.co o al correo: comitedeconvivencialaboral@unisymes.edu.co, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia. , garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES -, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006 y en la ley 1257 de 2008.

**TÍTULO IX. DISPOSICIONES ÉTICAS
CAPÍTULO I. LÍNEA DE ÉTICA**

ARTÍCULO 87. *Transparencia y ética.* La Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - dará a conocer a sus empleados los Programas de transparencia y ética institucional fomentando entornos seguros por medio de la equidad, imparcialidad, confidencialidad, no maleficencia, promoviendo la cultura de la legalidad yendo contra el fraude y mal uso de los recursos, con la finalidad de prevenir conductas reconocidas como corruptas adoptando los siguientes principios:

1. Transparencia
2. Integridad
3. Respeto
4. Justicia
5. Responsabilidad Social

ARTÍCULO 88. *Implementación.* La Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - promoverá e implementará programas, políticas y estrategias orientadas al fortalecimiento de la transparencia, la ética institucional, la integridad, el respeto y la sana convivencia, en concordancia con sus principios cristocéntricos, valores institucionales y disposiciones legales vigentes.

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -**

Para el desarrollo y seguimiento de dichos programas, las diferentes dependencias institucionales tendrán, entre otras, las siguientes funciones:

- a. **Rectoría:** Liderar y respaldar las políticas institucionales de ética, transparencia y buen gobierno, garantizando su aplicación y fortalecimiento dentro de la institución.
- b. **Secretaría General:** Orientar el cumplimiento normativo institucional, apoyar la actualización de políticas y reglamentos, y acompañar los procesos relacionados con ética institucional, conflictos de interés y actuaciones disciplinarias.
- c. **Planeación:** Realizar seguimiento y evaluación a los mecanismos institucionales de transparencia, control, prevención de riesgos y cumplimiento de las disposiciones internas y legales aplicables.
- d. **Gestión Humana:** Desarrollar estrategias de formación, sensibilización y fortalecimiento de la cultura organizacional, promoviendo conductas éticas, relaciones respetuosas y ambientes laborales sanos.
- e. **Bienestar Institucional o Bienestar Universitario:** Promover acciones preventivas y formativas relacionadas con convivencia, valores institucionales, salud mental, respeto, inclusión, prevención de violencias y fortalecimiento de la comunidad institucional.
- f. **Comité de Convivencia Laboral:** Analizar situaciones relacionadas con posibles conductas contrarias a la ética institucional, emitir recomendaciones y apoyar acciones de prevención y mejora institucional.

Todos los trabajadores de la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - deberán actuar con honestidad, responsabilidad, respeto, confidencialidad, buena fe y transparencia en el ejercicio de sus funciones, así como cumplir las políticas, lineamientos y protocolos institucionales relacionados con ética, integridad, convivencia, prevención de conflictos de interés y buen gobierno institucional.

CAPÍTULO II. PREVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE LA MUJER

ARTÍCULO 89. Todos los empleadores tienen la obligación de incorporar medidas de prevención contra cualquier forma de violencia contra la mujer que pueda presentarse en el ámbito laboral.

ARTÍCULO 90. Los empleadores y las trabajadoras que se vean afectadas podrán presentar denuncias sobre estos hechos ante el Ministerio del Trabajo

CAPÍTULO III. DÍA DE LA FAMILIA

ARTÍCULO 91. De acuerdo a la Ley 1857 de 2017, se debe establecer el día de la Familia por cada semestre del año, hasta el primer semestre de 2026 y antes del inicio de la jornada laboral de 42 horas semanales. Luego de lo cual el EMPLEADOR está en plena libertad de otorgarlo o no.

TÍTULO X. DISPOSICIONES FINALES

CAPÍTULO I. PUBLICACIONES

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES- UNISYMES -

ARTÍCULO 92. El contenido del presente reglamento se informará a los trabajadores a través de circular interna. Fecha desde la cual entrará en aplicación cumplimiento el procedimiento establecido en el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo; modificado por el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010.

ARTÍCULO 92. Una vez cumplida la obligación establecida en el artículo anterior, EL EMPLEADOR publicará el Reglamento del trabajo, mediante la fijación de una (1) copia en caracteres legibles, en un (1) lugar físico, en la página web de la institución y a través del correo institucional del trabajador, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento.

Adicionalmente, La Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la institución, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación. (artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo; modificado por el artículo 8 de la Ley 2466 de 2025)

CAPÍTULO II VIGENCIA

ARTÍCULO 93. El presente Reglamento entrará a regir a partir de su publicación.

CAPÍTULO III. CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 95. 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 o aquellas que vayan en contravía de la ley o el Código Sustantivo del Trabajo (artículo 109, C.S.T.).