



RESOLUCIÓN No. 046 DE 2026

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL REGLAMENTO DE TRABAJO EN LA
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM**

**EL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM, EN USO DESUS FACULTADES
LEGALES Y ESTATUTARIAS**

CONSIDERANDO

Que la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM, es una Institución Privada de Educación Superior, de utilidad común, con código ICFES No. 4709 y personería jurídica reconocida mediante Resolución 032 de julio 31 de 1973 expedida por la Gobernación del Departamento del Quindío.

Que el Capítulo I del Título IV del Código Sustantivo del Trabajo regula la adopción, elaboración y contenido del Reglamento Interno de Trabajo.

Que mediante la Ley 2466 del 25 de junio de 2025, el Congreso de la República adoptó una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia, la cual introduce modificaciones sustanciales al Código Sustantivo del Trabajo que deben incorporarse al presente Reglamento.

Que la Ley 2101 de 2021 estableció la reducción progresiva de la jornada máxima de trabajo, la cual llegó a 44 horas semanales a partir del 15 de julio de 2025 y descenderá a 42 horas a partir del 15 de julio de 2026.

Que la Ley 2466 de 2025 establece en su artículo 7° la obligación de actualizar el Reglamento Interno de Trabajo dentro de los doce (12) meses siguientes a su vigencia.

RESUELVE:

ARTÍCULO ÚNICO: Adoptar el texto del siguiente documento como el REGLAMENTO DE TRABAJO de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM.

REGLAMENTO DE TRABAJO

**CAPÍTULO I
SOMETIMIENTO DE LA EMPRESA Y TRABAJADORES**

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM, ubicada en la Avenida Bolívar 3-11 del municipio de Armenia y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores de la EAM (Arts. 104-106-107-108 del Código Sustantivo del Trabajo).



CAPITULO II

ARTÍCULO 2. Quien aspire a tener un cargo en la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM debe hacer la solicitud para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

Certificado de último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de labor ejecutada y el salario devengado.

PARÁGRAFO. El empleador podrá establecer en el Reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto:

Queda expresamente prohibida la exigencia de datos sobre estado civil, número de hijos, religión o partido político (Ley 13 de 1972, art. 1°); la prueba de embarazo o gravidez, salvo actividades de alto riesgo (Art. 43 C.N.; Convenio OIT N° 111; Resolución 3941 de 1994 Min. Trabajo); el examen de VIH (Decreto 559 de 1991, art. 22); la Libreta Militar (Decreto 2150 de 1995, art. 111); y cualquier exigencia discriminatoria conforme al artículo 17° de la Ley 2466 de 2025 y al artículo 26 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por dicha ley.

La EAM aplicará los procedimientos establecidos para la selección del personal administrativo y académico de acuerdo al Análisis de Cargos, Procesos y Procedimientos aprobados por la Institución.

CAPITULO III CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 3. Contrato de Aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz. de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;



d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

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

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente.

Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

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

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

ARTÍCULO 4. Pueden celebrar contratos de aprendizaje las personas mayores de catorce (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.



ARTÍCULO 5. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su Representante Legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón Social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número del NIT, nombre del Representante Legal y número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellidos, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase
8. Valor en que se estipula el apoyo de sostenimiento mensual del aprendiz en moneda Colombiana;
9. La obligación a la afiliación del Sistema de Riesgos Profesionales en la fase práctica y en salud en la fase electiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes.

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

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



PARÁGRAFO 1. Los empleadores no exceptuados de contratar aprendices, podrán Aumentar voluntariamente el número de aprendices patrocinados con alumnos del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en la siguiente proporción, siempre y cuando no hayan reducido el número de empleados vinculados a la empresa en los tres meses anteriores a la fecha en que se solicite al SENA la aplicación del beneficio, ni reduzcan la nómina durante la vigencia de los contratos de aprendizaje, en caso que lo haga, dará por terminado los contratos de aprendizaje voluntarios Proporcionalmente: Empresas entre 1 y 14 empleados, desde 1 aprendiz hasta el 50% del número total de empleados de la respectiva empresa Empresas entre 15 y 50 empleados, hasta el 40% del número total de empleados de la respectiva empresa empresas entre 51 y 200 empleados, hasta el 30% del número total de empleados de la respectiva empresa Empresas con más de 200 empleados, hasta el 20% del número total de empleados de la respectiva empresa la empresa que decida incrementar el número de aprendices, debe informarlo a la Regional del SENA donde funcione su domicilio principal, precisando el número de Aprendices que requiere y su especialidad. Las condiciones del contrato de aprendizaje, las obligaciones de la empresa y las obligaciones y derechos de los aprendices a que se refiere este artículo son las mismas que las de los aprendices contratados en cumplimiento de la cuota de Aprendizaje. El SENA hará el seguimiento al cumplimiento de lo establecido en este Decreto Utilizando la información registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes- PILA Y en las bases de datos o fuentes de información que posea o implemente la Entidad para el efecto; la verificación del incumplimiento de una de las obligaciones señaladas en este Decreto por parte de la empresa, relacionadas con la planta de Continuación del Decreto "Por el cual se expiden normas sobre el contrato de aprendizaje "Empleados o los contratos de aprendizaje, dará lugar a la culminación del beneficio por parte del SENA, sin perjuicio del cumplimiento de la cuota de aprendices a la que esté obligada la empresa. El SENA determinará la viabilidad de reanudar Posteriormente el beneficio.

PARÁGRAFO 2. El patrocinador podrá aumentar la cuota de aprendices, sin exceder el doble de la misma, siempre y cuando, mantenga el número de empleados que venían vinculados y que sirvieron como base para cálculo de su cuota mínima de aprendices, debiendo informar este incremento a la Regional del SENA donde funcione su domicilio principal. (PARÁGRAFO 3 Art.11 Dcto. 933/03).

ARTÍCULO 7. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz.

PARÁGRAFO. Monetización de la cuota. Conforme al artículo 23 de la Ley 2466 de 2025, la empresa que opte por monetizar la cuota de aprendizaje deberá cancelar al SENA una cuota mensual equivalente al 5% del número total de trabajadores multiplicado por un (1) SMLMV. El monto de la monetización podrá ser actualizado por el Gobierno Nacional mediante decreto reglamentario.

ARTÍCULO 8. Selección de aprendices. La empresa obligada a la vinculación de aprendices será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de este contrato de



aprendizaje, así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semicalificadas, así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. En el caso de capacitación de oficios semicalificadas, se deberá priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos 1 y 2 del Sisben (Ley 789, art. 35).

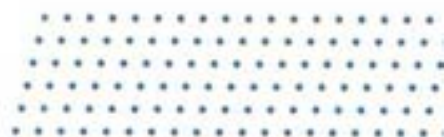
Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semicalificadas, técnica o tecnológica. Para el cumplimiento y vinculación de los aprendices, la empresa patrocinadora, atendiendo las características de mano de obra que necesite podrá optar por las modalidades establecidas en el Decreto 933 del 11 de abril de 2003.

PARÁGRAFO. La empresa no podrá contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma (Ley 789, art.35). Igualmente, no constituyen contrato de aprendizaje las siguientes prácticas educativas o de programas sociales o comunitarios:

1. Las actividades desarrolladas por estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las Instituciones de Educación Superior en calidad de pasantías que sean prerequisite para la obtención del título correspondiente.
2. Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de la salud y aquellas otras que determine el Ministerio de la Protección Social.
3. Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado.
4. Las prácticas que se realicen en el marco de programas o proyectos del Trabajo adelantados por el Estado o por el sector privado, de conformidad con los criterios que establezca el Ministerio de la Protección Social.

ARTÍCULO 9. Los contratos de aprendizaje se suscribirán por el término establecido oficialmente para el diseño curricular del oficio en el que se forme el aprendiz, incluidos el número y alternancia de las etapas de enseñanza y práctica y la duración de cada una de ellas. La etapa lectiva o de enseñanza del contrato de aprendizaje se adelantará en el SENA, o directamente en las empresas o establecimientos de formación cuyos cursos hayan sido autorizados por el SENA, sin que en ningún caso la relación de aprendizaje pueda exceder de dos (2) años.

ARTÍCULO 10. En los demás aspectos, el contrato de aprendizaje como forma especial dentro del derecho laboral se registrará por las normas contenidas en los artículos 30 al 42 de la Ley 789 de 2002, Decreto 933 del 2003 y las demás disposiciones que la reglamenten.



CAPITULO IV PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 11. La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 12. 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 (art. 77, numeral primero C.S.T.).

ARTÍCULO 13. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (art.7º Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 14. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continúa al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (art. 80 C.S.T.).

CAPITULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 15. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (art. 6 C.S.T.).

CAPITULO VI HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 16. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan:

Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan, respetando en todo caso la jornada máxima legal en sus reducciones progresivas conforme a la Ley 2101 de 2021 y la Ley 2466 de 2025:



COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA Y DE APOYO:

Días laborales: lunes a viernes.

Horas de entrada: en la mañana 7:30 a.m. y en la tarde 2:00 p.m.

Horas de salida: al mediodía 12:00 m. y en la tarde 7:00 p.m.

(La jornada de tarde se ajusta bajo alternancia entre colaboradores para mantener dicho horario de atención, garantizando el cumplimiento de las 44 horas semanales vigentes desde el 15 de julio de 2025. A partir del 15 de julio de 2026 se ajustará a 42 horas semanales.)

Periodos de descanso: en la mañana de 10:00 a.m. a 10:15 a.m. y en la tarde de 5:00 p.m. a 5:15 p.m.

Tiempo destinado a comidas: 12:00 m. a 2:00 p.m.

COLABORADORES DE SERVICIOS GENERALES:

Laboran por turnos así: días laborales de lunes a sábado.

Primer turno (lunes a viernes): Entrada 6:00 a.m. - Salida 3:00 p.m. Sábados: 6:30 a.m. a 9:30 a.m.

Segundo turno (lunes a viernes): Entrada 6:00 a.m. - 11:30 a.m. y 3:00 p.m. - 6:30 p.m.

ÁREA DOCENTE:

Días laborales: lunes a sábado. Los horarios variarán de acuerdo con su vinculación, sin exceder de 40 horas semanales para docentes de tiempo completo.

PARÁGRAFO 1. Reducción progresiva de jornada. De conformidad con el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 y el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025, la jornada máxima legal se reduce así: desde el 15 de julio de 2025: 44 horas semanales; desde el 15 de julio de 2026: 42 horas semanales. Los horarios establecidos en este artículo se ajustarán progresivamente conforme a estas reducciones.

PARÁGRAFO 2. Actividades de bienestar. Cuando la Institución tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada máxima legal, estos 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 (art. 21, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 3. Jornada especial de turnos sucesivos. El empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Institución 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. En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo. (Art. 11, Ley 2466 de 2025; art. 20 literal c, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 4. Jornada laboral flexible. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal se realice mediante jornadas diarias flexibles, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un (1) día de descanso obligatorio. El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable entre un mínimo de cuatro (4) y un máximo de nueve (9) horas diarias, sin lugar a recargo por trabajo suplementario, siempre que no se exceda el promedio semanal legal. (Art. 11, Ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO 5. Jornada semestral de familia. La Institución y las Cajas de Compensación Familiar podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la cual sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas, conforme al artículo 15 de la Ley 2466 de 2025.

CAPITULO VII LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 17. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m. Esta definición entra en vigor a partir del 25 de diciembre de 2025 conforme al artículo 10 de la Ley 2466 de 2025, que reduce en dos horas el horario diurno. Hasta el 24 de diciembre de 2025 la jornada diurna es de 6:00 a.m. a 9:00 p.m. (art. 160 C.S.T. vigente).

ARTÍCULO 18. 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 (art. 159 C.S.T.).

ARTÍCULO 19. El trabajo suplementario o de horas extras solo podrá efectuarse hasta dos (2) horas diarias. De conformidad con el artículo 12 de la Ley 2466 de 2025, ya no se requiere autorización expresa del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras; sin embargo, el empleador deberá llevar un registro detallado del trabajo suplementario de cada trabajador, indicando nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas, distinguiendo si son diurnas o nocturnas, so pena de las sanciones administrativas previstas en la ley.

ARTÍCULO 20. Tasas y liquidación de recargos:

1º El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

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

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

4º Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Art. 24 Ley 50 de 1990).



ARTÍCULO 21. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del periodo siguiente (art.134, numeral 2º, C.S.T.).

ARTÍCULO 22. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 19 de este reglamento.

PARÁGRAFO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, conforme al artículo 13 de la Ley 2466 de 2025. Se exceptúan de este límite los sectores de seguridad privada y salud en los términos de la normativa especial aplicable.

CAPITULO VIII

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

ARTÍCULO 23. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días festivos que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1º Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días festivos de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, "Corpus Christi" y Sagrado Corazón de Jesús.

2º Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no coincidan con un día lunes, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades coincidan con un domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.

ARTÍCULO 24. El trabajo en día de descanso obligatorio (dominical o festivo) se remunera con un recargo sobre el salario ordinario, implementado de forma gradual conforme al artículo 14 de la Ley 2466 de 2025: a partir del 1º de julio de 2025: recargo del 80%; a partir del 1º de julio de 2026: recargo del 90%; a partir del 1º de julio de 2027: recargo del 100%. El trabajador también podrá optar por descanso compensatorio remunerado en lugar del recargo en dinero.

PARÁGRAFO 1. El trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos (2) domingos durante el mes calendario. Es habitual cuando labora tres (3) o más domingos durante el mes calendario (art. 26, par. 2º, Ley 789 de 2002).

PARÁGRAFO 2. 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 (art. 26, núm. 5º, Ley 50 de 1990).



ARTÍCULO 25. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983 la Institución suspendiere el trabajo, está obligada a pagar el salario de ese día como si se hubiera realizado, salvo convenio expreso de suspensión o compensación. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario (art. 178 C.S.T.).

CAPITULO IX VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 26. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (art.186, numeral 1º, C.S.T.).

ARTÍCULO 27. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (art.187 C.S.T.).

ARTÍCULO 28. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (art.188 C.S.T.).

ARTÍCULO 29. El caso contemplado por el artículo 189 del código sustantivo del trabajo, modificado por la ley 1429 en su artículo 20:

Compensación en dinero de las vacaciones.

1. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.
2. Para la compensación de dinero de estas vacaciones, en el caso de los numerales anteriores, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 30. 1º En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

3º La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados o de confianza (art. 190 C.S.T.).

ARTÍCULO 31. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.



ARTÍCULO 32. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que se toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, art.5º).

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

CAPITULO X PERMISOS

ARTÍCULO 33. La Institución concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada (incluyendo hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil, conforme al art. 15 de la Ley 2466 de 2025); para concurrir al servicio médico correspondiente (incluyendo citas de urgencias o con especialistas previo aviso y soporte); y para asistir al entierro de compañeros de trabajo. Siempre que avisen con la debida oportunidad y que el número de los que se ausenten no perjudique el funcionamiento de la Institución.

PARÁGRAFO 1. Permiso para obligaciones escolares como acudiente. La Institución concederá permiso remunerado al trabajador para asistir a obligaciones escolares en calidad de acudiente, en los eventos en que su asistencia resulte obligatoria por requerimiento del centro educativo, conforme al artículo 15 de la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO 2. Permiso por uso de bicicleta. Previo acuerdo entre la Institución y el trabajador, este podrá obtener un día de descanso adicional remunerado por haber utilizado bicicleta como medio de transporte al trabajo de manera continua durante seis (6) meses, de conformidad con el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO 3. Jornada flexible para trabajadores cuidadores. El trabajador que tenga a su cargo el cuidado de otra persona en los grados de parentesco establecidos por la ley podrá solicitar jornadas flexibles o modalidades de trabajo con uso de TIC. El empleador deberá responder dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la solicitud. (Arts. 46 y 47, Ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO 4. Derecho preferente de reubicación.

Se otorgará derecho preferente de reubicación en el lugar de trabajo a mujeres y demás personas víctimas de violencia de pareja e intrafamiliar, conforme al artículo 15 de la Ley 2466 de 2025.

PARÁGRAFO 5. El trabajador deberá tramitar los permisos ante su empleador con la debida antelación, así:

1. Para el ejercicio del sufragio y el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación con una antelación de 1 semana.



2. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, con una antelación de un día o en el momento del incidente o accidente. El permiso se otorgará por el tiempo que considere el empleador, siempre y cuando no se afecten los compromisos adquiridos por la empresa, no se causen perjuicios de consideración y retrasos en el desarrollo de las actividades de la empresa, permiso que será otorgado máximo por 1 día.
3. Para asistir a citas médicas de urgencia avisar con la anticipación requerida, según el caso, y en la citas médicas programadas con 2 días de anticipación. El trabajador debe demostrar su asistencia a la institución prestadora de servicios de salud.
4. Para asistir a las obligaciones escolares de los hijos y atender citaciones judiciales, administrativas y legales con 3 días de anticipación.

CAPITULO XI

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 34. 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, a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

2°. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que, además de retribuir el salario ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación excepto las vacaciones.

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

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

4°. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (art.18 Ley 50 de 1990).



ARTÍCULO 35. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (art. 133 C.S.T.).

ARTÍCULO 36. 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 de que éste cese. (art.138, numeral 1º, C.S.T.).

PERIODOS DE PAGO DEL SALARIO: Mensual

ARTÍCULO 37. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El pago del trabajo suplementario y el recargo por trabajo nocturno se efectuarán junto con el salario ordinario del período en que se causaron o a más tardar con el salario del período siguiente (art. 134 C.S.T.).

ARTÍCULO 37A. Factores de evaluación objetiva del trabajo. De conformidad con el artículo 9º de la Ley 2466 de 2025, el empleador adoptará criterios objetivos y no discriminatorios para la evaluación del desempeño laboral, la asignación de funciones, la remuneración variable y la promoción interna, garantizando igualdad de trato y oportunidades para todos los trabajadores sin distinción alguna.

CAPITULO XII

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

ARTÍCULO 38. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, y en concordancia con la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 39. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS o la ARL correspondiente, a través de la IPS a la cual aquéllos estén afiliados. En caso de no afiliación, estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 40. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.



ARTÍCULO 41. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o alguno de ellos ordene la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 42. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptados en el SG-SST, y que le hayan sido comunicados por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo laboral por justa causa. De conformidad con la Ley 2466 de 2025, dicha terminación ya no requiere autorización previa del Ministerio del Trabajo, bastando el respeto del debido proceso disciplinario previsto en el artículo 7° de la misma ley. (Cfr. art. 91, Decreto 1295 de 1994; Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 43. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviera, o uno particular si fuere necesario, 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 EPS y la ARL.

ARTÍCULO 44. 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 provea la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 45. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Institución como los trabajadores se someterán a las normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la Ley 1562 de 2012, la Ley 100 de 1993 y la Ley 2466 de 2025, y demás legislación vigente sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPITULO XIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 46. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.



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

PARÁGRAFO 1. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la relación del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni darles dádivas (art.126 C.S.T.).

PARÁGRAFO 2. Límites a la subordinación. De conformidad con el artículo 16 de la Ley 2466 de 2025, la facultad de subordinación del empleador no puede ser utilizada como factor de discriminación, ni para afectar la dignidad del trabajador, ni para imponer conductas que vulneren sus derechos fundamentales. El empleador garantizará un ambiente laboral libre de violencia, acoso y discriminación.

CAPITULO XIV

ORDEN JERARQUICO

ARTÍCULO 47 El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Institución es el establecido en el Estatuto General y los reglamentos internos de la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM.



PARÁGRAFO. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores: el Rector, los Vicerrectores y quienes estos deleguen expresamente para tal fin.

CAPITULO XV

PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN

ARTÍCULO 48. Definición y alcance. Se entenderá como acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas de tales comportamientos, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto o causen un daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo el acoso y la violencia por razón de género. Las conductas de acoso pueden ocurrir en el lugar de trabajo, en el trayecto al y del trabajo, en entornos digitales relacionados con el trabajo, o en cualquier lugar en que se desarrollen actividades laborales. (Art. 18, Ley 2466 de 2025; Ley 1010 de 2006; Ley 1257 de 2008; Ley 2365 de 2024).

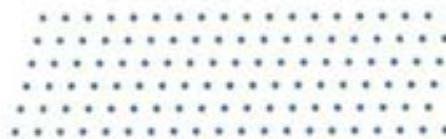
ARTÍCULO 49. Mecanismos de prevención. La Institución implementará los siguientes mecanismos de prevención del acoso laboral, la discriminación y la violencia en el trabajo:

- Información y capacitación sobre la Ley 1010 de 2006 (acoso laboral), la Ley 1257 de 2008 (violencia contra la mujer), la Ley 2365 de 2024 (acoso sexual en el trabajo) y la Ley 2466 de 2025.
- Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral.
- Diseño y aplicación de actividades con participación de los trabajadores para construir valores y hábitos de convivencia.

Adicionalmente, la Institución implementará: (i) campaña inmediata de acción colectiva ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual, orientada a la transformación del ambiente laboral; (ii) política institucional de igualdad de género y no discriminación; (iii) protocolo de atención a víctimas de violencia basada en género en el ámbito laboral. (Art. 18, Ley 2466 de 2025; Ley 2365 de 2024).

ARTÍCULO 50. Comité de Convivencia Laboral. La Institución tendrá un Comité de Convivencia Laboral, elegido y conformado de acuerdo con las Resoluciones 652 de 2012 y 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo, y lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley 2466 de 2025. El Comité se reunirá ordinariamente cada mes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran inmediata intervención. Su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador; no determina si existe o no acoso laboral.

ARTÍCULO 50A. Acoso sexual en el ámbito laboral. De conformidad con la Ley 2365 de 2024, la Institución garantizará el derecho fundamental a la igualdad, a la no discriminación y a la vida libre de violencias, mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral. La Institución adoptará una política interna de prevención del acoso sexual que hará parte integral del presente Reglamento. Cualquier persona que tenga conocimiento de un presunto acoso sexual podrá presentar queja ante la Institución a



través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal. El procedimiento de atención deberá garantizar confidencialidad, debido proceso y no revictimización.

ARTÍCULO 50B. Protección contra la discriminación. De conformidad con el artículo 17 de la Ley 2466 de 2025, se prohíbe toda forma de discriminación en el empleo y en la ocupación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, estado de salud mental o física, o cualquier otra condición. Esta protección aplica en todas las etapas de la relación laboral: contratación, desarrollo y terminación del vínculo.

CAPITULO XVI

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE EDAD

ARTÍCULO 51. Labores prohibidas para menores. Respecto a los menores de edad: en el presente Reglamento se entienden incorporados los artículos de la Ley 1098 de 2006 (Código de la Infancia y la Adolescencia) y la Resolución 1677 de 2008 del Ministerio de Trabajo, que tratan sobre los trabajos y condiciones prohibidos para menores de edad. Los menores entre 15 y 17 años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana. Los mayores de 17 y menores de 18 años, máximo ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) semanales. (Art. 11, Ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15) que cursen estudios técnicos en el SENA o en institutos reconocidos, o que obtengan el certificado de aptitud profesional expedido por el SENA, podrán ser empleados en las operaciones que a juicio del Ministerio del Trabajo puedan desempeñarse sin grave riesgo para su salud o integridad física, mediante adecuado entrenamiento y aplicación de medidas de seguridad.

CAPITULO XVII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA INSTITUCIÓN Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 52. Obligaciones especiales del empleador. Son obligaciones especiales del empleador:

- Poner a disposición de los trabajadores los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales.
- Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad.
- Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
- Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines indicados en el artículo 33 de este reglamento.
- Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado.

- Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia.
- Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
- Conceder a los trabajadores que estén en período de lactancia los descansos ordenados por la ley.
- Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de descansos remunerados por licencia de maternidad o enfermedad motivada por el embarazo o parto.
- Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee.
- Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- Implementar ajustes razonables para garantizar el disfrute de los derechos de los trabajadores con discapacidad (art. 15, Ley 2466/25).
- Mantener la cuota de trabajadores con discapacidad (2 por cada 100 trabajadores), siendo optativa el primer año y obligatoria a partir del segundo (art. 15, Ley 2466/25).
- Implementar acciones dentro de los 12 meses siguientes a la vigencia de la ley para eliminar barreras de acceso o permanencia de poblaciones vulnerables (art. 15, Ley 2466/25).
- Atender órdenes de autoridad competente en casos de violencia sexual y otorgar derecho preferente de reubicación a víctimas de violencia de pareja (art. 15, Ley 2466/25).
- No despedir ni presionar la renuncia de trabajadores por razones de carácter religioso, político, racial, étnico o de salud mental (art. 17, Ley 2466/25).
- Garantizar el derecho a la desconexión digital del trabajador fuera de la jornada laboral ordinaria (Ley 2191 de 2022).

ARTÍCULO 53. Obligaciones especiales de los trabajadores. Son obligaciones especiales del trabajador:

- Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Institución según el orden jerárquico.
- No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Institución.
- Conservar y restituir en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan sido facilitados.
- Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- Comunicar oportunamente a la Institución las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
- Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten personas o cosas de la Institución.
- Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Institución o por las autoridades del ramo.
- Registrar en las oficinas de la Institución su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio.



CAPÍTULO XVIII

PROHIBICIONES ESPECIALES

ARTÍCULO 54. Prohibiciones al empleador. Se prohíbe a la Institución:

- Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones sin autorización previa del trabajador para cada caso o sin mandamiento judicial.
- Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Institución.
- Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo.
- Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
- Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles el ejercicio del derecho al sufragio.
- Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los sitios de trabajo.
- Emplear en las certificaciones laborales signos convencionales que atiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra.
- Cerrar intempestivamente la Institución sin dar cumplimiento a los procedimientos legales.
- Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones.
- Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
- Discriminar a los trabajadores por cualquier motivo, incluyendo raza, sexo, religión, opinión política, origen social, discapacidad, orientación sexual, identidad de género o estado de salud (art. 17, Ley 2466/25).
- Exigir a la trabajadora en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto (art. 17, Ley 2466/25).
- Despedir o presionar la renuncia de los trabajadores por razones de carácter religioso, político, racial, étnico o de salud mental (art. 17, Ley 2466/25).
- Utilizar la facultad de subordinación como instrumento de discriminación o para vulnerar derechos fundamentales (art. 16, Ley 2466/25).

ARTÍCULO 55. Prohibiciones a los trabajadores. Se prohíbe a los trabajadores:

- Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, herramientas, materias primas o productos elaborados sin permiso de la Institución.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
- Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, excepto las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Institución.
- Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores o promover suspensiones intempestivas.
- Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- Usar los útiles o herramientas suministradas por la Institución en objetivos distintos del trabajo contratado.



CAPÍTULO XIX

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 56. La Institución no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (art. 114 C.S.T.).

ARTÍCULO 57. Faltas leves. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias:

- El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente: por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez, suspensión en el trabajo en la mañana o tarde según el turno; por cuarta vez, suspensión hasta por tres (3) días.
- La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente sin excusa suficiente: por primera vez, suspensión hasta por tres días; por segunda vez, suspensión hasta por ocho días.
- La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente: por primera vez, suspensión hasta por ocho días; por segunda vez, suspensión hasta por dos meses.
- La violación leve de las obligaciones contractuales o reglamentarias: por primera vez, suspensión hasta por ocho (8) días; por segunda vez, suspensión hasta por dos (2) meses.

ARTÍCULO 58. Faltas graves. Constituyen faltas graves:

- El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- Tres llamados de atención en un período de cuatro (4) meses.
- El no atender en debida forma cualquier orden o instrucción impartida por el empleador o sus representantes.
- Violación grave de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- Cualquier falta de cuidado o la negligencia en el desempeño de las funciones.
- La ejecución deficiente de la labor.
- Cualquier falta de respeto, disciplina o lealtad.
- Las desavenencias con los compañeros de trabajo.
- Que el trabajador ingiera o consuma en el lugar de trabajo sustancias embriagantes, enervantes, alucinógenas, tóxicas, o cuando se presente al lugar de trabajo bajo el influjo de las mismas.
- Uso indebido de la marca.
- Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales establecidas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO. Las faltas graves constituyen motivo para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, por parte del empleador.



CAPÍTULO XX

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 59. Debido proceso disciplinario laboral. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá adelantar el siguiente procedimiento mínimo, garantizando los principios de dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de pruebas, non bis in ídem e inmediatez (art. 7°, Ley 2466 de 2025):

1. Apertura: comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario al trabajador. No requiere ser escrita, pero la indicación de hechos sí debe constar por escrito.
2. Formulación de cargos: indicación escrita de los hechos, conductas u omisiones que dan lugar al proceso, con descripción de tiempo, modo y lugar. Se recomienda señalar las normas presuntamente infringidas.
3. Traslado de pruebas: comunicación al trabajador de todas las pruebas que fundamentan los cargos.
4. Descargos: concesión al trabajador de un término mínimo de cinco (5) días para que formule sus descargos, controvierta hechos y pruebas, y solicite la práctica de las pruebas que estime pertinentes. Si el trabajador rinde su defensa de forma verbal, se levantará acta de constancia.
5. Decisión motivada: pronunciamiento definitivo y motivado indicando la causa o motivo de la decisión. La sanción debe ser proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
6. Impugnación: posibilidad de impugnar la decisión mediante recurso de reposición o apelación ante el superior jerárquico.
7. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en este artículo.

PARÁGRAFO. El proceso disciplinario deberá garantizarse con inmediatez. Los trabajadores con discapacidad tendrán derecho a medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

CAPÍTULO XXI RECLAMOS:

PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 60. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la Institución el cargo de Rector, o ante quien este delegue, quien los oírán y resolverá en justicia y en equidad.

ARTÍCULO 61. En la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, salvo las que se establezcan en contratos individuales, pactos o convenciones colectivas.



CAPÍTULO XXII TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA

ARTÍCULO 62. Modalidades. De conformidad con el artículo 52 de la Ley 2466 de 2025, las modalidades de trabajo a distancia son: (i) Teletrabajo autónomo: realizado en el domicilio del trabajador o en lugar elegido por él de manera habitual; (ii) Teletrabajo móvil: sin lugar de trabajo fijo o determinado, utilizando dispositivos móviles; (iii) Teletrabajo híbrido: combinación de trabajo presencial y a distancia; (iv) Teletrabajo transnacional: desde un país diferente al de la sede del empleador; (v) Teletrabajo temporal o emergente: adoptado de manera transitoria ante circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito.

ARTÍCULO 63. Auxilio de conectividad. Conforme al artículo 53 de la Ley 2466 de 2025, los teletrabajadores que devenguen hasta dos (2) SMLMV tendrán derecho al auxilio de conectividad en los mismos términos que el auxilio de transporte, en sustitución de este último durante los periodos en que realicen trabajo a distancia.

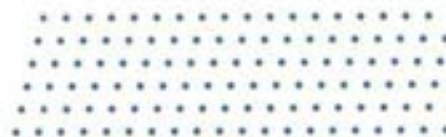
ARTÍCULO 64. Derecho a la desconexión digital. Todos los trabajadores de la Institución tienen derecho a la desconexión digital fuera de la jornada laboral, en descansos, vacaciones y permisos. La Institución no podrá contactar a los trabajadores por asuntos laborales fuera de su jornada ordinaria, salvo situaciones de fuerza mayor o emergencia. El incumplimiento sistemático y demostrable de este derecho podrá configurar acoso laboral. (Ley 2191 de 2022).

CAPÍTULO XXIII PUBLICACIONES

ARTÍCULO 65. El empleador debe publicar el presente reglamento en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos (código QR). Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Adicionalmente, el Reglamento deberá publicarse de forma digital en los medios virtuales institucionales disponibles, incluyendo la página web o el correo electrónico de los trabajadores. (Art. 8°, Ley 2466 de 2025).

CAPÍTULO XXIV VIGENCIA

ARTÍCULO 66. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de hecha la publicación en la forma prescrita en el artículo anterior.



CAPÍTULO XXV
DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 67. Desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento adoptado mediante Resolución No. 001 de 2022, así como cualquier otra disposición reglamentaria interna que le sea contraria.

CAPÍTULO XXVI
CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 68. No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, normas laborales, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (art. 109 C.S.T.).

NOMBRE DE LA EMPRESA: INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA EAM

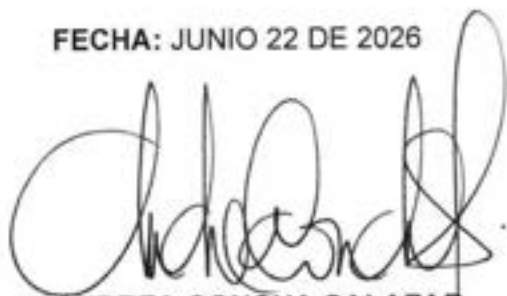
NIT: 890002590-2

CIUDAD: ARMENIA

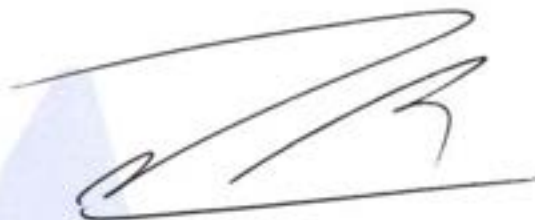
DIRECCIÓN: AVENIDA BOLÍVAR 3-311

TELÉFONO: 7451101

FECHA: JUNIO 22 DE 2026



ANDREA CONCHA SALAZAR
Rectora y Representante Legal



WILLIAM HUMBERTO MARTÍNEZ MORALES
Secretario General