

ACUERDO No. 10
(04 AGOSTO DEL 2025)

“Por medio del cual se aprueba la actualización del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las Políticas Internas de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO - UNICIENCIA.**”

La Asamblea General de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO UNICIENCIA**, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias y en especial las conferidas por el artículo 69 de la Constitución Política y el artículo 28 de la Ley 30 de 1992.

CONSIDERANDO:

1. Que, la Constitución Política en el artículo 69 garantiza la autonomía universitaria, bajo el término que las Instituciones de Educación Superior podrán darse sus propias directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.
2. Que, la Ley 30 de 1992 “Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior”, establece en su artículo 28 que, “la autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la presente ley, reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer.
3. Que, en cumplimiento con el Plan de Mejoramiento Institucional y en atención a las actualizaciones normativas que ha venido presentando en nuestra legislación, es imperativo actualizar el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, así como las Políticas Internas (Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, Política de Desconexión Laboral, Política de Prevención y Atención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Todo Tipo de Violencia, Política de Prevención del Consumo de Alcohol, Tabaco y Otras Sustancias Psicoactivas, y Política Ambiental) de esta Corporación con el objeto de satisfacer las necesidades del personal administrativo, además, de garantizar una correcta aplicación de las normas vigentes, alineando así los procedimientos internos con lo requerido por el Ministerio de Educación Nacional, promoviendo un entorno laboral seguro y saludable, para todo el personal administrativo, directivo y docente de la Corporación.
4. Que, los estatutos de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO -UNICIENCIA establecidos mediante Resolución 2515 de 2011 del Ministerio de Educación Nacional, establece en su artículo 26 que, es función del Consejo Superior “*proponer el estatuto docente y los reglamentos administrativos, de Bienestar Institucional, estudiantil, y los demás que se requieran para el adecuado funcionamiento de UNICIENCIA.*”
5. Que, el Consejo Superior en reunión ordinaria del 11 de febrero del 2025 realizó un análisis de la propuesta de actualización, conceptúo sobre la misma y aprobó mediante Acta No.16, decisión No. 07 la presentación de la modificación del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las Políticas Internas ante la Asamblea General para su aprobación.
6. Que, los estatutos de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO - UNICIENCIA establecidos mediante Resolución 2515 de 2011 del Ministerio de Educación Nacional, establece en su artículo 24 que, es función de la Asamblea General “*Aprobar el Estatuto docente y reglamentos Administrativos, de Bienestar Institucional y Estudiantil y los demás que se requieran para el adecuado funcionamiento de UNICIENCIA.*”

7. Qué, según Acta No. 150 del 04 de agosto de 2025 consta como decisión No. 07 de la Asamblea General la aprobación por unanimidad el nuevo Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las Políticas Internas de UNICIENCIA.

En consecuencia, la Asamblea General de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO – UNICIENCIA**

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. ACTUALIZAR: el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo - UNICIENCIA que se encuentra adjunto al presente Acuerdo como “Anexo 1”.

ARTÍCULO SEGUNDO. ACTUALIZAR: la Política de Desconexión Laboral de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo - UNICIENCIA, el cual se encuentra adjunta al presente documento como “Anexo 2”.

ARTÍCULO TERCERO. ACTUALIZAR: la Política de Seguridad y Salud en Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo - UNICIENCIA, que se encuentra adjunta al presente Acuerdo como “Anexo 3”.

ARTÍCULO CUARTO. ACTUALIZAR: la Política de Prevención y Atención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y Todo Tipo de Violencia de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo - UNICIENCIA, el cual se encuentra incorporada al presente Acuerdo como “Anexo 4”.

ARTÍCULO QUINTO. ACTUALIZAR: la Política de Prevención del Consumo de Alcohol, Tabaco y Otras Sustancias Psicoactivas de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo - UNICIENCIA, que se encuentra adjunta al presente documento como “Anexo 5”.

ARTÍCULO SEXTO. ACTUALIZAR: la Política Ambiental de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo - UNICIENCIA, el cual se encuentra incorporada en el presente Acuerdo como “Anexo 6”.

ARTÍCULO SÉPTIMO. ADOPTAR: el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las Políticas Internas de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo - UNICIENCIA, los cuales se incorporan de manera integral al presente Acuerdo.

ARTÍCULO OCTAVO. DESIGNAR: a la Rectoría de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo - UNICIENCIA, como la autoridad responsable de establecer y coordinar los procedimientos internos relacionados con las Políticas Internas y el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, asegurando su correcta implementación y seguimiento.

ARTÍCULO NOVENO. COMUNICAR: a todo el personal administrativo, docente y directivo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo - UNICIENCIA, mediante los canales de comunicación institucional, las actualizaciones y disposiciones establecidas en el presente Acuerdo, para garantizar su conocimiento y cumplimiento.

ARTÍCULO DÉCIMO. VIGENCIA: el presente Acuerdo rige a partir de su fecha de divulgación, y deroga cualquier disposición en contrario.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en la ciudad de Bogotá D.C. el CUATRO (04) de AGOSTO de DOS MIL VEINTICINCO (2025)



DIEGO ARTURO TAMAYO SALCEDO

Presidente de la Asamblea General

Reunión extraordinaria

N° Acta 150

04 de agosto del 2025

Proyectó: Diana Lucia Rosales Plata - Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo

Modificó: Luisa Fernanda Báez - Profesional Jurídico

Revisó: Daniel Hernando Corzo Arévalo - Director Nacional de Planeación - SIAC

Revisó: Edwin Steve Sandoval - Asesor Jurídico

Revisó: Carlos A. Gómez Gómez - Coordinador de Talento Humano

Aprobó: Celia Esther Rodríguez Ramírez - Secretaria General

Anexo 1.

REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO – UNICIENCIA

GENERALIDADES		
RAZÓN SOCIAL:	Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo – UNICIENCIA	
NIT:	830.018.780-7	
DIRECCIÓN:	Carrera 13 No. 75-74	
TELÉFONO:	3930444	
CIUDAD	Bogotá D.C	
REPRESENTANTE LEGAL:	María Alejandra Rodríguez Duarte	
CÓDIGO DE ACTIVIDAD ECONÓMICA:	1854401	
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA:	Educación de Instituciones de Educación Superior, incluye la enseñanza que ofrece fundamentación teórica y metodológica de una profesión y una amplia formación para la dirección, el diseño y la gestión; La formación en instituciones legalmente reconocidas para desarrollar programas en el campo de investigación científica, producción, desarrollo y transmisión del conocimiento y de la cultura. Debido a su carácter investigativo, este tipo de instituciones son las únicas autorizadas para ofrecer todos los niveles de formación: técnico profesional, tecnológico, profesional, especialización, maestría y doctorado	
CLASE DE RIESGO PRINCIPAL:	I	
No. SEDES:	7	
A.R.L	SURA	
SEDES		
CIUDAD	IDENTIFICACIÓN	DIRECCIÓN
Bogotá D.C.	Sede Principal	Calle 13 No. 75-74
Bogotá D.C.	Sede de Bienestar	Calle 74 No. 15-73
Bucaramanga	Sede A	Carrera 12 No. 37-14
Bucaramanga	Sede C	Calle 37 No. 12-46
Bucaramanga	Sede D	Calle 37 No. 12-80
Tunja	Sede Principal	Carrera 10 No. 22-33
Tunja	Consultorio Jurídico	Calle 22 No. 8-69 y 8-72

El siguiente reglamento prescribe contenido en los siguientes términos:

ARTÍCULO 1. LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO – UNICIENCIA se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades laborales, de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo y en la Ley 9 de 1979, ley 1010 de 2006, Resolución 2400 de 1979, Resolución 6398 de 1991, Resolución 1401 de 2007, resolución 1918 de 2009, Resolución 2346 de 2007, resolución 652 de 2012, ley 1562 de 2012, decreto 1295 de 1994, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019, Resolución 4272 de 2021, Decreto 768 de 2022 y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTÍCULO 2. La Corporación se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, de conformidad con lo establecido por el decreto 614 de 1984, resolución 2013 de 1986, resolución 1016 de 1986, resolución 1401 de 2007, decreto 1295 de 1994.

ARTÍCULO 3. La Corporación se compromete a designar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes, de conformidad con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborado de acuerdo al decreto 614 de 1984 y resolución 1016 de 1989, resolución 2400 de 1979, ley 1562 de 2012, decreto 1072 de 2015 el cual contempla como mínimo los siguientes aspectos:

- a) Medicina Preventiva y del Trabajo, orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los oficios; prevenir cualquier daño a la salud, ocasionado por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo de los riesgos generados por la presencia de agentes y procedimientos nocivos; colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes físicas y psicosociales.
- b) Higiene y Seguridad Industrial, dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento básico industrial y crear los procedimientos que conllevan a eliminar o controlar los factores de riesgo que se originen en los lugares de trabajo y que puedan ser causa de enfermedades, incomodidades o accidente.

ARTÍCULO 4. Los riesgos existentes en la Corporación están constituidos principalmente por:

TABLA DE CLASIFICACIÓN DE PELIGROS	
BIOLÓGICOS: <ul style="list-style-type: none">- Virus- Bacterias- Hongos Parásitos- Picaduras- Fluidos o excrementos	FÍSICO: <ul style="list-style-type: none">- Ruido- Iluminación- Disconfort térmico- Radiaciones no ionizantes
QUÍMICO: <ul style="list-style-type: none">- Polvos orgánicos e inorgánicos- Líquidos- Gases y vapores- Humos metálicos no metálicos- Material particulado	PSICOSOCIAL: <ul style="list-style-type: none">- Gestión organizacional- Características de la organización- Características del grupo social del trabajo- Condiciones de la tarea- Jornada de trabajo

BIOMECÁNICOS: <ul style="list-style-type: none">- Postura (prolongada, mantenida, sedente)- Esfuerzo (voz)- Movimientos repetitivos- Manipulación manual de cargas	FENÓMENOS NATURALES: <ul style="list-style-type: none">- Sismo- Terremoto- Derrumbe- Precipitaciones (lluvias, granizadas)
CONDICIONES DE SEGURIDAD: <ul style="list-style-type: none">- Mecánico: Elementos o partes de máquinas, herramientas, equipos, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos.- Eléctrico: Alta y baja tensión, estática.- Locativo: Sistemas y medios de almacenamiento, superficies de trabajo (irregulares, deslizantes, con diferencia de nivel), condiciones de orden y aseo, caídas de objeto.- Tecnológico: Explosión, fuga, derrame, incendio.- Accidentes de tránsito- Públicos: Robos, atracos, asaltos, atentados, de orden público, etc.- Trabajo en alturas.	

PARÁGRAFO. A efecto de que los riesgos contemplados en el presente artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad laboral, la Corporación ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

ARTÍCULO 5. La Corporación y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implementación de las actividades de medicina preventiva, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el SG-SST.

ARTÍCULO 6. La Corporación desarrolla un proceso de inducción y reinducción al trabajador de las actividades que debe desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

ARTÍCULO 7. Este reglamento permanecerá exhibido en, por lo menos un lugar visible en todas sus sedes y en la página web institucional, cuyos contenidos se darán a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso

ARTÍCULO 8. El presente reglamento entra en vigencia a partir de la aprobación del Representante Legal, divulgación, publicación y durante el tiempo que la Corporación conserve, sin cambios sustanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como la Actividad Económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o que limiten su vigencia.

Anexo 2.

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO - UNICIENCIA

Con el fin de garantizar, fuera de la jornada laboral, el respeto del tiempo de descanso, permisos, vacaciones, licencias, así como la intimidad personal y familiar de sus colaboradores y en cumplimiento de lo establecido en el marco normativo legal vigente, es imperativo establecer lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC), procedimientos internos que garanticen el debido proceso y mecanismos que permitan salvaguardar los derechos de los trabajadores de la Corporación.

Por lo anterior, la presente política se dividirá por capítulos y artículos, de la siguiente manera:

CAPÍTULO I. CONCEPTOS.

Artículo 1. Desconexión laboral: es “*el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral*”. Ley 2191 de 2022. Art. 3 (Colombia).

Artículo 2. Horario de trabajo: el establecido en la contratación existente entre el trabajador y la Corporación, y en su defecto el establecido en el reglamento interno de trabajo.

Artículo 3. Tiempo de descanso: el correspondiente a los días festivos de acuerdo con la reglamentación del CST o las decisiones particulares de las Directivas de la Institución, salvo que por la naturaleza de la actividad contratada o por fuerza mayor el trabajador deba desempeñar sus funciones en dichos días.

Artículo 4. Tiempo de vacaciones: el ordenado por la Corporación, ya sea bajo la forma de vacaciones individuales y/o colectivas.

CAPÍTULO II. FUNDAMENTOS PARA ESTABLECER LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO - UNICIENCIA.

Artículo 5. Los principios constitucionales acerca del trabajo entendido como derecho de obligación que en todas sus modalidades da lugar a especial protección, y el desarrollo de la regulación laboral sustentada en principios mínimos fundamentales entre los cuales se encuentra el derecho al descanso, normativa respecto de la cual se destacan los siguientes:

- Igualdad de oportunidades para los trabajadores.
- Remuneración mínima vital, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.
- Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales.
- Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles.
- Situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho.
- Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.
- La capacitación y el descanso necesario.

Artículo 6. El derecho al trabajo se encuentra sustentado en los principios constitucionales, orientado a garantizar los derechos mínimos del trabajador. Entre los aspectos clave en el desarrollo normativo se destaca la regulación de la jornada máxima laboral, la cual tiene como objetivo preservar la salud física y mental del trabajador, al tiempo que contribuye a lograr:

1. El disfrute de manera efectiva de su tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos, vacaciones, feriados, con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral.
2. Orientar la obligación del empleador de abstenerse de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

CAPÍTULO III. LA DESCONEXIÓN LABORAL Y SUS EXCEPCIONES.

Artículo 7. Se prohíbe a todos los directores, coordinadores y jefes de área dar órdenes, solicitar información o dar instrucciones por fuera de la jornada laboral señalada por la Corporación.

Artículo 8. En caso de que un trabajador reciba una comunicación y/o otro tipo de información por fuera del horario laboral solo deberá dar respuesta dentro de su propia jornada laboral, salvo en los casos que excepcione la Ley, caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 9. La Corporación procurará en todo momento brindarle las herramientas tecnológicas de información y comunicación a sus colaboradores a través de la entrega de equipos electrónicos y correos institucionales, con el propósito de no contactar a sus colaboradores a través de correos electrónicos o teléfonos personales.

Artículo 10. Excepciones al derecho de desconexión laboral. De acuerdo con el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022, no estarán sujetos a la política de desconexión laboral los trabajadores de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo – UNICIENCIA que desempeñen:

1. Cargos de dirección, son aquellos que se ubican en un nivel de especial responsabilidad o mando y en sus funciones se encuentran orientadas a representar al empleador en una o varias áreas de una Institución o Corporación
2. Cargos de manejo y confianza, son quienes ejecutan actividades generales de dirección, en la medida en que cuentan con un mayor rango de responsabilidades dentro de la Corporación y su “jerarquía es más lineal con los puestos altos dentro de la misma comparación con otros empleados”.
3. Cuando ocurran en la Corporación, situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera del trabajador cumplir deberes extra de colaboración con la Institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Artículo 11. Cualquier tipo de reunión programada con un tiempo de antelación no mayor a dos días calendario por fuera del horario de trabajo, será de participación voluntaria.

CAPÍTULO IV. ACCIONES DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO - UNICIENCIA PARA GARANTIZAR LA DESCONEXIÓN LABORAL.

Artículo 12. Acciones para garantizar la desconexión laboral:

1. Clasificar como falta grave la violación de la desconexión laboral.
2. La implementación de medidas de formación, información y preventivas.

Artículo 13. Clasificar como falta grave la violación de la desconexión laboral. Cuando sin causa o razón de urgencia manifiesta constitutiva de fuerza mayor, cualquiera empleado de la Corporación, fuera de las horas de la jornada de trabajo o en vacaciones, licencias o cualquiera de las situaciones amparadas por el derecho de desconexión, solicitare u ordenare reuniones virtuales o presenciales, presentación de informes o trabajos o actividades propias o no de las funciones que le corresponden, será causal de falta grave con las consecuencias que traen consigo de acuerdo con las normas del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 14. La implementación de medidas de formación, información, y preventivas. La Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo - UNICIENCIA, para garantizar la efectividad de la desconexión laboral, adopta acciones que se orientan desde diferentes posibilidades como son:

- Desde la Coordinación de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo se realizarán capacitaciones virtuales o presenciales para todos sus trabajadores, sin importar la modalidad de contratación, a fin de que adquieran información sobre la ley de desconexión laboral, los derechos que de la misma se generan para ellos, la razonabilidad del uso del tiempo por parte de los trabajadores y la conciencia en el caso de Directivos de las obligaciones que a nombre de la Universidad asumen para con los trabajadores a su cargo y las consecuencias de su pretermisión.
- Acciones preventivas de riesgos laborales derivados de la violación a la desconexión laboral y la promoción de comportamientos seguros, saludables y de bienestar.
- Inclusión dentro de la matriz de riesgos y en las prácticas derivadas del SG-SST de la Corporación el Programa de Vigilancia Epidemiológica para el riesgo Psicosocial.

CAPÍTULO VI. DE LA PRESENTACIÓN DE QUEJAS POR LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A DESCONEXIÓN LABORAL Y SU TRÁMITE.

Artículo 15. Presentación de queja:

1. Para presentar una queja el colaborador deberá realizarla de forma escrita, la cual deberá contener: hechos, nombre, tiempo, modo y lugar de la presunta vulneración de la desconexión laboral.
2. Los requisitos para la presentación de la queja son:
 - Nombre completo y número de identificación de quien presenta la queja en nombre propio.
 - Nombre de la persona o personas que considera están vulnerando el derecho a la desconexión laboral (deben estar plenamente identificados).
 - Descripción detallada de los hechos que considere vulneran su derecho a la desconexión laboral (condiciones de tiempo, modo y lugar).
 - Pruebas que soporten los hechos descritos, igualmente, que sirvan para determinar una eventual vulneración al derecho de desconexión laboral.
3. La queja presentada de forma anónima deberá contener:
 - Nombre de la persona o personas que considera están vulnerando el derecho a la desconexión laboral (deben estar plenamente identificados).
 - Descripción detallada de los hechos que considere vulneran su derecho a la desconexión laboral (condiciones de tiempo, modo y lugar).
 - Pruebas que soporten los hechos descritos, igualmente, que sirvan para determinar una eventual vulneración al derecho de desconexión laboral.
4. La queja deberá ser presentada ante la Coordinación de Talento Humano.

Artículo 16. Trámite de la solicitud. Una vez recibida la queja respectiva, la Coordinación de Talento Humano deberá:

1. Revisar y verificar que la queja interpuesta a través del medio establecido por la Corporación, cumpla con los requisitos señalados en la presente Política.
2. La Coordinación de Talento Humano, procederá a citar al presunto responsable de la violación de la desconexión laboral, RESPETANDO el procedimiento establecido en el artículo 85 del Reglamento Interno de Trabajo expedido mediante Acuerdo No. 19 de 2024.

Artículo 17. Procedimiento para aplicar la sanción ante la afectación de la desconexión laboral. La falta se aplicará de forma proporcional a la acción realizada por el colaborador, y su procedimiento se llevará a cabo de conformidad con lo establecido en el CAPÍTULO XX denominado “PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS”, específicamente en los arts. 84, 85, 86 y 87 del Reglamento Interno de Trabajo.

Artículo 18. Divulgación de la política de desconexión laboral. La Corporación por conducto de la Coordinación de Talento Humano y con el apoyo efectivo de la Rectoría, Direcciones, Coordinaciones y/o jefes de todas las dependencias de la Institución, promoverá el conocimiento de su política de desconexión laboral por parte de todos sus trabajadores, sin importar su tipo de contratación. Adicionalmente, la política estará publicada de manera permanente en su página web institucional, para garantizar su conocimiento y cumplimiento.

Anexo 3.

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO - UNICIENCIA

La CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO - UNICIENCIA es una Institución de Educación Superior dedicada a formar profesionales con vocación investigativa, líderes competitivos para el desarrollo del país, se compromete a proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable para sus trabajadores, contratistas, estudiantes, visitantes y/o cualquier persona independiente de su forma de contratación o vinculación que actúan en la Corporación para el desarrollo de las actividades.

La alta dirección asume la responsabilidad de promover la convivencia laboral, la salud mental y el bienestar físico vinculando a las partes interesadas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y destinando los recursos humanos, físicos, técnicos y financieros necesarios, para el óptimo funcionamiento y mejora continua del mismo.

En concordancia con lo anterior, la Corporación, desarrollará la presente política mediante la aplicación de los siguientes objetivos:

- Identificar y evaluar los peligros asociados a las actividades que se desarrollan en la Corporación, estableciendo los controles en aquellos de mayor exposición a ocurrencia de lesiones y deterioro en la salud de los trabajadores.
- Ejecutar programas para prevenir enfermedades y accidentes laborales con el fin de garantizar la protección de la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores directos e indirectos de la corporación.
- Gestionar estrategias para la prevención y atención de las emergencias, asociadas a las amenazas identificadas en las sedes de la Corporación.
- Asegurar el cumplimiento de los requisitos legales y normativos aplicables, a través del proceso de verificación y evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación.

Garantizar la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante la colaboración y participación de los trabajadores en la realización de actividades

Anexo 4.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y TODO TIPO DE VIOLENCIA DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO - UNICIENCIA

La **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO – UNICIENCIA** – está comprometida con la promoción de un ambiente de trabajo sano, seguro y respetuoso para todos sus colaboradores. En este sentido, se prevendrán todas las formas de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el entorno laboral, con especial énfasis en la protección de género y de las personas de los sectores sociales LGBTIQ+.

Todos los colaboradores de la Corporación tienen derecho a trabajar en un entorno libre de discriminación y de conductas que puedan considerarse como hostigamiento, limitación o alteración de sus derechos. En este sentido, la Corporación se compromete a tomar las medidas necesarias para prevenir, atender, sensibilizar, corregir y orientar a los colaboradores sobre el acoso laboral, acoso sexual, violencia y discriminación, con el fin de garantizar un ambiente laboral digno, basado en el respeto, los derechos humanos y la igualdad.

Para lograr este propósito, la Corporación destinará los recursos necesarios para llevar a cabo actividades de sensibilización sobre el acoso laboral y sexual, sus consecuencias y la resolución integral de estos problemas. Estas actividades estarán dirigidas a todos los colaboradores y serán gestionadas con la participación del Comité de Convivencia Laboral, el cual actuará como ente de intervención y prevención.

Asimismo, los colaboradores de la Corporación se comprometen a promover un ambiente de convivencia laboral saludable, respetando la dignidad e integridad de sus compañeros. El incumplimiento de esta política será considerado una falta grave y, como tal, se gestionará conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

Anexo 5.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y OTRAS SUSTANCIAS PSICOACTIVAS DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO - UNICIENCIA

La **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO – UNICIENCIA**, está comprometida con mantener el más alto grado de bienestar físico y mental de sus trabajadores suministrándoles lugares de trabajo sanos y seguros; es por esto que la Corporación reconoce que el alcoholismo, el tabaquismo, la farmacodependencia y el abuso de otras sustancias que crean dependencia por parte de sus trabajadores permanentes o temporales, producen alteración en la capacidad para desempeñarse de forma adecuada y afecta la seguridad, eficiencia y productividad de otros empleados y de la Corporación en general, por esta razón se establecen los siguientes lineamientos:

- Está estrictamente prohibido presentarse a trabajar bajo efectos de alcohol o sustancias psicoactivas, asimismo se prohíbe el consumo de tabaco, posesión, comercialización y/o distribución de sustancias psicoactivas y alcohol dentro de las instalaciones de la Corporación.
- Promover actividades de sensibilización y de capacitación para los trabajadores y contratistas, con el fin de crear hábitos y estilos de vida saludables en relación al daño que causa el tabaco, bebidas alcohólicas y sustancias psicoactivas que afectan la salud del individuo y su entorno.
- Los trabajadores y contratistas que se encuentren tomando cualquier medicamento que pueda interferir en sus habilidades para realizar sus normales labores de trabajo o actividades contractuales de forma segura y eficiente, deberán reportado de manera anticipada al área de Seguridad y Salud en el Trabajo, o a su jefe inmediato.
- Esta política también aplica a todo trabajador que en representación de la Corporación debe desplazarse en aviones, automóviles o cualquier otro medio de transporte sin importar si son o no propiedad de la Corporación.

El incumplimiento de esta política será sujeto a medidas disciplinarias progresivas dependiendo de la gravedad de la falta.

Anexo 6.

POLÍTICA AMBIENTAL DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO - UNICIENCIA

En la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO –UNICIENCIA-** estamos completamente comprometidos con el cuidado del medio ambiente, es por eso que nuestras actividades están siempre concentradas en minimizar el impacto ambiental, actuar de una manera responsable y sostenible y en promocionar el cuidado de los recursos naturales por parte de nuestros trabajadores, contratistas, estudiantes y proveedores. Para la Corporación cumplir con los anteriores objetivos se compromete a:

- Uso eficiente y ahorro de energía apagando luces, equipos y sistemas cuando no se utilicen.
- Ahorro en el consumo de agua cerrando llaves, reportando fugas y reciclando en labores de limpieza.
- Reducción en el uso de papel digitalizando documentos, imprimiendo a doble cara y reutilizando hojas de borrador.
- Correcta separación de residuos y reciclaje en las áreas de trabajo.
- Uso de recipientes reutilizables para alimentos y bebidas, evitando desechables.
- Promoción de medios de transporte sostenibles como bicicleta, transporte público y vehículos compartidos.
- Capacitaciones sobre consumo responsable, huella de carbono y compensación de emisiones.
- Reconocimientos e incentivos a las áreas y trabajadores que implementen efectivamente estas buenas prácticas.