



UNICIENCIA

Corporación Universitaria
de Ciencia y Desarrollo

RESOLUCION RECTORAL No. 032 (Agosto 5 de 2019)

“Por la cual se adiciona al Reglamento Interno de Trabajo adoptado por la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo –UNICIENCIA- mediante Resolución Rectoral No. 001 de Enero de 2018 la regulación bajo la modalidad del Teletrabajo conforme a lo dispuesto en la ley 1221 de 2008, reglamentada por el Decreto 0884 de 2012 y procedimientos para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias y despidos conforme a lo establecido en el artículo 115 del C.S.T y la Sentencia C-593 de 2014”

CONSIDERANDO:

Que el propósito de la ley 1221 de 2008 es promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones.

Que a efectos de garantizar la igualdad laboral de los teletrabajadores frente a los demás trabajadores del sector público y privado se hizo necesario regular las condiciones laborales especiales que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores, como en efecto se hizo en el decreto 0884 de 2012, por medio de la cual se reglamentó la ley 1221 de 2008 y se dictaron otras disposiciones.

Y que adicional a lo anterior, evidenciando la necesidad de que los trámites disciplinarios estén armonizados con la C-593 de 2014, so pena de que las decisiones disciplinarias se entiendan nulas, por no observar el debido proceso.

Se hace necesario implementar y regular el teletrabajo en la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO –UNICIENCIA-** y los procedimientos para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias y despidos.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

TÍTULO I REGULACIÓN BAJO LA MODALIDAD DE TELETRABAJO

CAPÍTULO I OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO PRIMERO. -OBJETO. - El presente apartado tiene como objeto la regulación del teletrabajo en la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO –UNICIENCIA-**. Esta adición al Reglamento Interno de Trabajo también hará parte de todos los contratos individuales de teletrabajadores celebrados previamente y todos aquellos que se celebren a partir de la expedición de la presente, salvo estipulación en contrario, que solo podrá ser favorable al teletrabajador.

DA



RESOLUCION RECTORAL No. 032 (Agosto 5 de 2019)

“Por la cual se adiciona al Reglamento Interno de Trabajo adoptado por la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo –UNICIENCIA- mediante Resolución Rectoral No. 001 de Enero de 2018 la regulación bajo la modalidad del Teletrabajo conforme a lo dispuesto en la ley 1221 de 2008, reglamentada por el Decreto 0884 de 2012 y procedimientos para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias y despidos conforme a lo establecido en el artículo 115 del C.S.T y la Sentencia C-593 de 2014”

CAPÍTULO II DEFINICIONES

ARTÍCULO SEGUNDO. -DEFINICIONES:

TELETRABAJO: Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- **AUTÓNOMOS:** son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- **MÓVILES:** son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.
- **SUPLEMENTARIOS:** son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

TELETRABAJADOR: Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

CAPÍTULO III OBJETIVOS

ARTÍCULO TERCERO. - OBJETIVOS. - Todo programa de teletrabajo en la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO –UNICIENCIA-** se guiará por los siguientes objetivos:

- Conciliar la vida personal y familiar de los trabajadores a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.



RESOLUCION RECTORAL No. 032 (Agosto 5 de 2019)

"Por la cual se adiciona al Reglamento Interno de Trabajo adoptado por la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo –UNICIENCIA- mediante Resolución Rectoral No. 001 de Enero de 2018 la regulación bajo la modalidad del Teletrabajo conforme a lo dispuesto en la ley 1221 de 2008, reglamentada por el Decreto 0884 de 2012 y procedimientos para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias y despidos conforme a lo establecido en el artículo 115 del C.S.T y la Sentencia C-593 de 2014"

- Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo presencial en el lugar de trabajo, sin que esto exima al trabajador de presentarse y rendir informes presenciales cuando su empleador así se lo solicite.
- Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
- Disminuir el absentismo laboral.
- Mejorar los procesos laborales en la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO –UNICIENCIA-**.
- Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

CAPÍTULO IV CONDICIONES DE ACCESO AL PROGRAMA DE TELETRABAJO

ARTÍCULO CUARTO. CONTRATO O VINCULACIÓN DE TELETRABAJO. - El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social y especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo lugar y espacio.
2. Determinar los días y los horarios en el que el trabajador realizará sus actividades para efecto de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizarla modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO.- En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, éste no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, salvo común acuerdo de las partes que en todo caso deberá dejarse constancia por escrito. **PARÁGRAFO SEGUNDO.**- Si previamente existió un contrato de trabajo o una vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos



RESOLUCION RECTORAL No. 032 (Agosto 5 de 2019)

"Por la cual se adiciona al Reglamento Interno de Trabajo adoptado por la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo –UNICIENCIA- mediante Resolución Rectoral No. 001 de Enero de 2018 la regulación bajo la modalidad del Teletrabajo conforme a lo dispuesto en la ley 1221 de 2008, reglamentada por el Decreto 0884 de 2012 y procedimientos para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias y despidos conforme a lo establecido en el artículo 115 del C.S.T y la Sentencia C-593 de 2014"

descritos en el presente artículo y será anexado a la hoja de vida del trabajador. **PARÁGRAFO TERCERO.- PRINCIPIO DE REVERSABILIDAD:** Si previamente se suscribió un contrato de trabajo entre el trabajador y la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO – UNICIENCIA-** que no haya sido bajo la modalidad de teletrabajo, el empleador tendrá la facultad de solicitarle al teletrabajador que retorne a su puesto habitual de trabajo. **PARÁGRAFO CUARTO:** El teletrabajador que desee dar por terminada la modalidad de teletrabajo deberá enviar notificación de la decisión al área de Recurso Humano y su jefe inmediato con una antelación de dos (02) días calendario, en la cual informará las razones por las cuales desea dar por terminada la modalidad. En el evento que sea la Corporación quien desee finalizar la modalidad de teletrabajo deberá enviarle la notificación al teletrabajador con una antelación de dos (02) días calendario, en la cual le informarán las razones de tal proceder y se le indicará deber y se le indicará fecha exacta en la que deberá retomar sus labores en las instalaciones de la Corporación.

ARTÍCULO QUINTO. REQUISITOS MÍNIMOS DEL DOMICILIO O LUGAR DONDE EL TELETRABAJADOR DESEMPEÑARÁ SUS FUNCIONES. - Las necesidades del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

- Un computador que en salvo estipulación en contrario entre las partes será suministrado por la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO –UNICIENCIA**, el cual deberá con las condiciones adecuadas para realizar las tareas encomendadas.
- Una conexión de banda ancha con una velocidad no menor a 2MG.
- Una cuenta de correo electrónico, Skype, moodle y una línea telefónica o de celular.
- Una estación o escritorio con silla de trabajo que deberá contar con las especificaciones mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo y ergonomía señaladas por la Corporación.
- Contar con las condiciones ambientales en cuanto a iluminación, atmosféricas y sonoras adecuadas para realizar la labor y promover la salud del teletrabajador.
- El resto de condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo.

PARÁGRAFO UNICO.- El teletrabajador deberá contar con la aprobación de más del 95% de los ítems de evaluación al puesto de trabajo realizado por un representante de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO –UNICIENCIA-** al domicilio o la dirección de oficina o local donde registró que realizaría o realiza sus funciones como teletrabajador.



RESOLUCION RECTORAL No. 032 (Agosto 5 de 2019)

“Por la cual se adiciona al Reglamento Interno de Trabajo adoptado por la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo –UNICIENCIA- mediante Resolución Rectoral No. 001 de Enero de 2018 la regulación bajo la modalidad del Teletrabajo conforme a lo dispuesto en la ley 1221 de 2008, reglamentada por el Decreto 0884 de 2012 y procedimientos para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias y despidos conforme a lo establecido en el artículo 115 del C.S.T y la Sentencia C-593 de 2014”

ARTÍCULO SEXTO. - Los trabajadores de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO –UNICIENCIA-** podrán solicitar su participación en el programa si cumplen con los siguientes requisitos:

- La permanencia mínima de un año en la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO –UNICIENCIA.**
- Ser trabajadores de nivel profesional.
- Diligenciar el formato de solicitud de ingreso al programa.
- Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y contar con la aprobación de más del 95% de los ítems de evaluación al puesto de trabajo realizado por un representante de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO –UNICIENCIA-** al domicilio del trabajador que se postula o la dirección de oficina o local donde registró que realizaría sus funciones como teletrabajador.
- Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

CAPÍTULO V

ÓRGANO DE COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE TELETRABAJO

ARTÍCULO SEPTIMO.- ÓRGANO DE COORDINACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE TELETRABAJO: Con el fin de evaluar continuamente y realizar acciones de mejora que permitan la adopción de buenas prácticas en esta modalidad laboral no presencial, se creará un equipo de coordinación, formado por personas que mantengan relaciones fluidas con los responsables directos de todas las áreas de la empresa, que gestionen, entre otros, aspectos como la evaluación y autorización de ingreso de trabajadores a dicha modalidad, así como los relacionados con las comunicaciones, las relaciones laborales, las tecnologías de la información y la comunicación y la prevención de riesgos laborales. A continuación, se mencionan los miembros que conformarán el equipo coordinador, quienes podrán variar en función de las circunstancias:

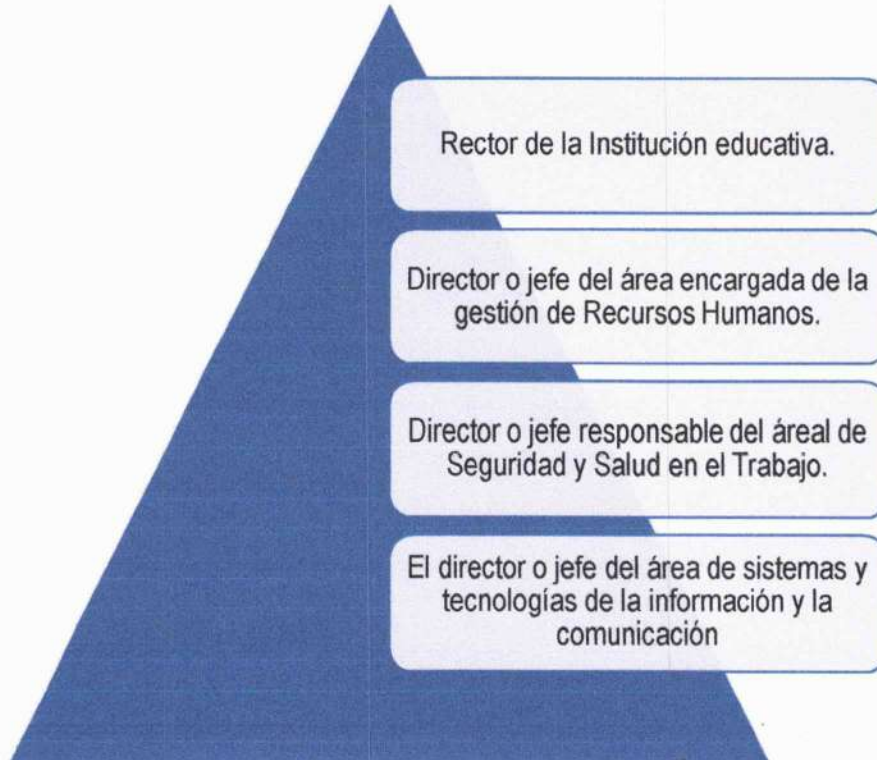


UNICIENCIA

Corporación Universitaria
de Ciencia y Desarrollo

RESOLUCION RECTORAL No. 032 (Agosto 5 de 2019)

“Por la cual se adiciona al Reglamento Interno de Trabajo adoptado por la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo –UNICIENCIA- mediante Resolución Rectoral No. 001 de Enero de 2018 la regulación bajo la modalidad del Teletrabajo conforme a lo dispuesto en la ley 1221 de 2008, reglamentada por el Decreto 0884 de 2012 y procedimientos para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias y despidos conforme a lo establecido en el artículo 115 del C.S.T y la Sentencia C-593 de 2014”



PARÁGRAFO UNICO. - Una vez constituido este equipo coordinador procederán a definir el reglamento del equipo donde constará su alcance, la periodicidad de las reuniones, los mecanismos de selección y conducto regular para atender a las situaciones propias de esta modalidad y los demás temas que se consideren pertinentes para ser dirimidos por tal órgano de control.

CAPÍTULO VI MODALIDAD DE TELETRABAJO QUE SE IMPLEMENTARÁ

ARTÍCULO OCTAVO. - MODALIDAD DE TELETRABAJO: La modalidad de teletrabajo por implementar dentro de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO – UNICIENCIA-** es la de “teletrabajo suplementario”, en la cual los teletrabajadores laborarán dos, tres o máximo cuatro días a la semana en su domicilio.



UNICIENCIA

Corporación Universitaria
de Ciencia y Desarrollo

RESOLUCION RECTORAL No. 032

(Agosto 5 de 2019)

“Por la cual se adiciona al Reglamento Interno de Trabajo adoptado por la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo –UNICIENCIA- mediante Resolución Rectoral No. 001 de Enero de 2018 la regulación bajo la modalidad del Teletrabajo conforme a lo dispuesto en la ley 1221 de 2008, reglamentada por el Decreto 0884 de 2012 y procedimientos para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias y despidos conforme a lo establecido en el artículo 115 del C.S.T y la Sentencia C-593 de 2014”

CAPÍTULO VII DURACIÓN

ARTÍCULO NOVENO.- La duración de esta modalidad para los teletrabajadores será de **SEIS (06)** meses.

PARÁGRAFO UNICO.- La **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO – UNICIENCIA** podrá dar por finalizada la modalidad de teletrabajo cuando advierta que por necesidades del servicio se requiere presencia permanente del trabajador en las sedes de la Corporación o cuando se compruebe de manera sumaria que existe alguna situación que puede interferir en el debido cumplimiento de sus funciones de teletrabajador o el lugar de trabajo no cumpla con los requisitos mínimos indispensables para proteger seguridad y salud del teletrabajador.

CAPÍTULO VIII PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO DECIMO.- PROCEDIMIENTO ANTE INCONVENIENTES TÉCNICOS: El trabajador deberá reportar al área de sistemas por cualquier medio que se le facilite cualquier inconveniente referente a conexión y mantenimiento técnico del equipo donde desarrolle sus funciones.

CAPÍTULO IX SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN, PROTECCIÓN Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS

ARTÍCULO DECIMO PRIMERO. - SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS: El acceso a los diferentes entornos de sistemas informáticos de la Corporación será efectuado siempre y en todo momento bajo el control y la responsabilidad del teletrabajador siguiendo los procedimientos establecidos por la Corporación. El teletrabajador se compromete a respetar la legislación en materia de protección de datos y derechos de autor, las políticas de privacidad y de seguridad de la información que la Corporación ha implementado, en especial los siguientes: utilizar los datos de carácter personal a los que tengan acceso único y para fines exclusivo del cumplimiento de sus obligaciones con la Corporación, cumplir con las medidas de seguridad que la Corporación ha implementado para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, no ceder en ningún caso a terceras personas datos de carácter personal a los que tenga acceso, ni siquiera a efectos de su conversación.

DT



UNICIENCIA

Corporación Universitaria
de Ciencia y Desarrollo

RESOLUCION RECTORAL No. 032

(Agosto 5 de 2019)

"Por la cual se adiciona al Reglamento Interno de Trabajo adoptado por la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo –UNICIENCIA- mediante Resolución Rectoral No. 001 de Enero de 2018 la regulación bajo la modalidad del Teletrabajo conforme a lo dispuesto en la ley 1221 de 2008, reglamentada por el Decreto 0884 de 2012 y procedimientos para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias y despidos conforme a lo establecido en el artículo 115 del C.S.T y la Sentencia C-593 de 2014"

CAPÍTULO X

GASTOS, EQUIPOS Y PROGRAMAS INFORMÁTICOS

ARTÍCULO DECIMO SEGUNDO. - GASTOS: la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO –UNICIENCIA-** a quienes desempeñen sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo, se les reconocerá el valor de **QUINCE MIL PESOS (\$15.000)** mensuales durante las ejecuciones de sus funciones bajo esa modalidad, como compensación de gastos de energía eléctrica e internet ocasionadas en su residencia o lugar que haya escogido. Esta compensación en dinero en ningún caso constituirá salario para ningún efecto prestacional. **PARÁGRAFO:** El reconocimiento y pago de la compensación señalada se efectuará semestralmente o de manera proporcional mientras dure la ejecución de la modalidad del teletrabajo, para lo cual el trabajador deberá tramitar la solicitud de pago ante el área de Recurso Humano, en los plazos dispuestos para ello.

ARTÍCULO DECIMO TERCERO. - CONDICIONES DE SERVICIO Y MEDIOS TECNOLÓGICOS: La Corporación proporcionará, instalará y efectuará el mantenimiento de los equipos informáticos requeridos para llevar a cabo el teletrabajo en calidad de préstamo, los cuales deberán reintegrar en perfectas condiciones físicas y técnicas una vez finalizada la modalidad, salvo por el natural deterioro ocasionado por el uso y goce de los mismos. La Corporación facilitará el apoyo técnico y el servicio adecuado de los equipos y programas informativos a través del correo electrónico sistemas@unicienciabga.edu.co y/o sopORTE@uniciencia.edu.co. **PARÁGRAFO PRIMERO:** En el momento que el teletrabajador no demuestre interés en coordinar la entrega e instalación de las herramientas y equipos esenciales para el desarrollo de sus funciones como teletrabajador, la Corporación dará por entendido que el teletrabajador acepta y reconoce realizar préstamo de sus herramientas técnicas personales para el desarrollo de sus funciones. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** En cualquiera de los casos, la Corporación se obliga a prestar asistencia técnica y a realizar mantenimiento de equipos cuando el teletrabajador así lo considere necesario.

ARTÍCULO DECIMO CUARTO. - CUSTODIA DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO: El teletrabajador se compromete a hacer uso adecuado de los equipos proporcionados por la Corporación, así como de herramientas que se pongan a su disposición y a utilizarlas exclusivamente para fines laborales definidos. En caso de efectuarse un uso indebido de los equipos la responsabilidad por el daño o pérdida de los mismos, será trasladada al teletrabajador, sin perjuicio de las acciones disciplinarias o penales que procedan.



RESOLUCION RECTORAL No. 032

(Agosto 5 de 2019)

“Por la cual se adiciona al Reglamento Interno de Trabajo adoptado por la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo –UNICIENCIA- mediante Resolución Rectoral No. 001 de Enero de 2018 la regulación bajo la modalidad del Teletrabajo conforme a lo dispuesto en la ley 1221 de 2008, reglamentada por el Decreto 0884 de 2012 y procedimientos para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias y despidos conforme a lo establecido en el artículo 115 del C.S.T y la Sentencia C-593 de 2014”

PARÁGRAFO UNICO. - Finalizado el término dispuesto para llevar a cabo la modalidad de teletrabajo, el Teletrabajador debe reintegrar los equipos informáticos que se le hayan asignado, en el mismo estado en que estos fueron recibidos, exceptuando el natural deterioro ocasionado por el uso y goce de los mismos

CAPÍTULO XI FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

ARTÍCULO DECIMO QUINTO. - CAPACITACIÓN Y BIENESTAR: Los trabajadores de la Corporación que se encuentren prestando sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo, continuarán siendo beneficiarios de los planes de capacitación, bienestar e incentivos, seguridad y salud en el trabajo, con las limitaciones que la ley dispone conforme al tipo de vinculación que ostente con la Corporación.

CAPÍTULO XII DEBERES, DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

ARTÍCULO DECIMO SEXTO. - DERECHOS DEL TELETRABAJADOR: El teletrabajador goza de los mismos derechos que tiene cualquier trabajador de la corporación. Adicionalmente, cuenta con priorización en las capacitaciones específicas en materia de riesgos laborales, informática, suministro y mantenimiento de las TIC, para lo cual el área respectiva tendrá en cuenta las necesidades específicas de capacitación aplicables al teletrabajador, de conformidad con la información suministrada por este, sin dejar de lado las demás en que voluntariamente participe.

ARTÍCULO DECIMO SEPTIMO. DEBERES Y OBLIGACIONES DEL TELETRABAJADOR: Los teletrabajadores no se desprenden del poder subordinante del empleador, razón por la cual, les asiste el deber de acatamiento de normatividad laboral nacional, disposiciones internas, así como el de conservar incólumes sus deberes y obligaciones para con la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO –UNICIENCIA-** y en particular tendrán los siguientes deberes y obligaciones:

1. Dedicar la totalidad de la jornada laboral en la modalidad del teletrabajo al desarrollo de las funciones encomendadas y rendir informes diarios a su jefe inmediato sobre las tareas realizadas durante la jornada.



RESOLUCION RECTORAL No. 032

(Agosto 5 de 2019)

“Por la cual se adiciona al Reglamento Interno de Trabajo adoptado por la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo –UNICIENCIA- mediante Resolución Rectoral No. 001 de Enero de 2018 la regulación bajo la modalidad del Teletrabajo conforme a lo dispuesto en la ley 1221 de 2008, reglamentada por el Decreto 0884 de 2012 y procedimientos para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias y despidos conforme a lo establecido en el artículo 115 del C.S.T y la Sentencia C-593 de 2014”

2. Dar aviso al jefe inmediato si encuentra la necesidad de ausentarse de su domicilio para el desarrollo de sus funciones.
3. Durante la jornada laboral establecida, permanecer en su domicilio o lugar de trabajo seleccionado y previamente autorizado por la Corporación para el desarrollo de sus funciones como teletrabajador, salvo en casos de fuerza mayor, caso fortuito o permisos autorizados por la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO –UNICIENCIA-**.
4. Diligenciar la información contenida en los formatos específicos determinados para esta modalidad relacionada con la aplicación de teletrabajo.
5. Acatar las normas particulares aplicables al teletrabajo en lo relacionado con la seguridad social integral, incluida la promoción de la salud y prevención de los riesgos laborales, de conformidad con la guía que para este fin establece la aseguradora de riesgos laborales a la cual se encuentre afiliada **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO –UNICIENCIA-**.
6. Cumplir las reglas relativas al uso de equipos y programas informáticos, protección de datos personales, propiedad intelectual y seguridad de la información que se encuentren señaladas en la Ley o que lleguen a señalarse mediante disposiciones internas.
7. Mantener contacto diario con la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO –UNICIENCIA-**, de manera que le permita estar informado de todas y cada una de las actividades programadas por las dependencias internas, así como para demostrar el cumplimiento de sus labores y metas respectivas.
8. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO –UNICIENCIA-** y la ARL. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST.
9. Responder en un término no mayor a 10 minutos los mensajes ya sea a través de correo electrónico, Skype o cualquier otro medio electrónico de comunicación.
10. En el caso de los trabajadores que desarrollan sus funciones bajo la modalidad de jornada flexible, es necesario que alleguen los horarios de trabajo semanales al departamento de recurso humano o jefe inmediato.
11. Retornar a su puesto habitual de trabajo en las instalaciones del empleador si el empleador lo considera necesario.
12. Cumplir con todos los requisitos de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO –UNICIENCIA-** para realizar sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo (requisitos descritos en el artículo 4 de la presente resolución).



UNICIENCIA

Corporación Universitaria
de Ciencia y Desarrollo

RESOLUCION RECTORAL No. 032 (Agosto 5 de 2019)

"Por la cual se adiciona al Reglamento Interno de Trabajo adoptado por la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo –UNICIENCIA- mediante Resolución Rectoral No. 001 de Enero de 2018 la regulación bajo la modalidad del Teletrabajo conforme a lo dispuesto en la ley 1221 de 2008, reglamentada por el Decreto 0884 de 2012 y procedimientos para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias y despidos conforme a lo establecido en el artículo 115 del C.S.T y la Sentencia C-593 de 2014"

ARTÍCULO DECIMO OCTAVO. - DEBERES Y OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR:

1. Suministrar todas las herramientas necesarias para el desarrollo de las funciones de los trabajadores que se encuentren bajo la modalidad de teletrabajo.
2. Suministrar soporte técnico cuando el teletrabajador así lo requiera.
3. Realizar visitas domiciliarias con el fin de verificar las condiciones del centro destinado al teletrabajo e implementar con colaboración de A.R.L las medidas correctivas necesarias.
4. Contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o una enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
5. Establecer las horas del día y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible.
6. Implementar los correctivos necesarios con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales que se presenten en el lugar de trabajo del teletrabajador.
7. Las obligaciones establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo definidas en la normatividad vigente.
8. Capacitar a los teletrabajadores en protocolos de respuesta a situaciones de avería de ordenador y fallas de hardware o software; legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y sanciones que puedan acarrear su incumplimiento.
9. Demás obligaciones enmarcadas por la ley.

CAPÍTULO XIII RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO DECIMO NOVENO.- OBLIGACIONES Y GARANTÍAS DEL TELETRABAJADOR EN MATERIA DE RIESGOS LABORALES: El teletrabajador deberá cumplir las condiciones especiales sobre la prevención de riesgos laborales que se encuentren definidas en los manuales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación. Deberá diligenciar semestralmente o cada que se le solicite o realice un cambio de domicilio el formato de *Autoreporte de Condiciones de Trabajo* con el fin de determinar los peligros presentes en su sitio de trabajo, sobre los cuales la Corporación y la A.R.L. implementarán los correctivos necesarios.

ARTÍCULO VIGESIMO. COMUNICACIÓN A LA A.R.L: La Corporación informará a la A.R.L de todos los trabajadores que se encuentren desempeñando sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo.

At



RESOLUCION RECTORAL No. 032 (Agosto 5 de 2019)

“Por la cual se adiciona al Reglamento Interno de Trabajo adoptado por la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo –UNICIENCIA- mediante Resolución Rectoral No. 001 de Enero de 2018 la regulación bajo la modalidad del Teletrabajo conforme a lo dispuesto en la ley 1221 de 2008, reglamentada por el Decreto 0884 de 2012 y procedimientos para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias y despidos conforme a lo establecido en el artículo 115 del C.S.T y la Sentencia C-593 de 2014”

ARTÍCULO VIGESIMO PRIMERO. REPORTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD LABORAL.- En el caso de que el trabajador llegue a sufrir un accidente de trabajo o se le notifique una enfermedad laboral contará con un término de ocho (08) horas para notificar lo sucedido a su jefe inmediato y al área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPÍTULO XIV APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

ARTÍCULO VIGESIMO SEGUNDO.- Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA-. Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, serán afiliados por parte la Corporación al sistema de seguridad social, salud, pensiones y riesgos laborales, de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicione o sustituyan, o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

CAPÍTULO XV AUXILIO DE TRANSPORTE, HORAS EXTRAS, DOMINICALES Y FESTIVOS.

ARTÍCULO VIGESIMO TERCERO.- AUXILIO DE TRANSPORTE: Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador o el teletrabajador devengue más de dos salarios mínimos mensuales legales vigentes, no habrá lugar al auxilio de transporte.

ARTÍCULO VIGESIMO CUARTO.- HORAS EXTRAS, DOMINICALES Y FESTIVOS: Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro trabajador.

**CAPÍTULO XVI
REGISTRO Y EVALUACIÓN DEL TELETRABAJADOR**
ARTÍCULO VIGESIMO QUINTO. - REGISTRO DE TELETRABAJADOR.- la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO –UNICIENCIA-** Informará a los inspectores de



RESOLUCION RECTORAL No. 032 (Agosto 5 de 2019)

“Por la cual se adiciona al Reglamento Interno de Trabajo adoptado por la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo –UNICIENCIA- mediante Resolución Rectoral No. 001 de Enero de 2018 la regulación bajo la modalidad del Teletrabajo conforme a lo dispuesto en la ley 1221 de 2008, reglamentada por el Decreto 0884 de 2012 y procedimientos para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias y despidos conforme a lo establecido en el artículo 115 del C.S.T y la Sentencia C-593 de 2014”

trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al Alcalde Municipal todo trabajador que contrate o realice sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo.

ARTÍCULO VIGESIMO SEXTO. - EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL TELETRABAJADOR: El seguimiento al cumplimiento de las obligaciones laborales del teletrabajador corresponde a cada jefe inmediato o al Rector de la Corporación, mediante los procedimientos establecidos al interior de la Corporación para la evaluación del desempeño laboral.

TÍTULO II

PROCEDIMIENTOS PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DESPIDOS

CAPÍTULO I

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO VIGESIMO SEPTIMO. – OBJETO.- El presente apartado tiene como objeto la regulación de procedimientos para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias y despidos conforme a lo establecido en el artículo 115 del C.S.T y la Sentencia C-593 de 2014 de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO –UNICIENCIA-**. Esta adición al Reglamento Interno de Trabajo también hará parte de todos los contratos individuales de los trabajadores celebrados previamente y todos aquellos que se celebren a partir de la expedición de la presente, salvo estipulación en contrario, que solo podrá ser favorable al trabajador.

CAPITULO II

PROCEDIMIENTOS PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DESPIDOS

ARTÍCULO VIGESIMO OCTAVO. - Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador o a quien designe deberá oír al trabajador inculpado directamente y acompañado de un compañero de trabajo, defensor o asesor jurídico de confianza, si así lo desea el trabajador. Si el trabajador hace parte de un sindicato es necesario que se realice la diligencia con dos representantes del sindicato al que este pertenezca (Artículo 15, C.S.T), así mismo le dará la oportunidad de solicitar o aportar pruebas que le permitan ejercer su derecho de contradicción y asistir acompañado de un representante



RESOLUCION RECTORAL No. 032 (Agosto 5 de 2019)

“Por la cual se adiciona al Reglamento Interno de Trabajo adoptado por la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo –UNICIENCIA- mediante Resolución Rectoral No. 001 de Enero de 2018 la regulación bajo la modalidad del Teletrabajo conforme a lo dispuesto en la ley 1221 de 2008, reglamentada por el Decreto 0884 de 2012 y procedimientos para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias y despidos conforme a lo establecido en el artículo 115 del C.S.T y la Sentencia C-593 de 2014”

judicial en caso de considerarlo oportuno. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO – UNICIENCIA-** de imponer o no, la sanción definitiva. **PARÁGRAFO PRIMERO.-** En el evento que el trabajador reciba comunicaciones por llamadas de atención u observaciones relacionadas con el trabajo, una vez firmada la copia de la carta, tendrá derecho a presentar sus descargos de forma verbal o escrita, dentro de los tres (03) días siguientes a su recepción. Si la Corporación no recibe en el plazo prudencia los descargos con la relación a la misma, se presume que el trabajador está de acuerdo con el contenido. **PARÁGRAFO SEGUNDO.-** En caso de que el trabajador no presente descargos de manera verbal o escrita al siguiente día hábil a la notificación de la presunta falta que se le imputa, se considerará como un grave indicio en contra. **PARÁGRAFO TERCERO.-** Después de escuchado en descargos el trabajador, la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO –UNICIENCIA-** le comunicará la sanción que corresponda a la falta por la que fue citado, o la exoneración de ésta, máximo dentro de los quince (15) días siguientes a la recepción de los descargos o de vencido el término sin que el trabajador se allane a rendirlos, disponiendo el trabajador de dos (02) días para interponer el recurso de reposición o apelación ante el superior jerárquico que en la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO – UNICIENCIA-**, en caso de que este proceda, para que el mismo que tomó la determinación la revise o conceda la apelación ante el inmediato superior; para cada uno de los casos se contará con un término de ocho (08) días calendario máximo. **PARÁGRAFO CUARTO.-** En caso de renuencia del trabajador a recibir el llamado de atención escrito o de notificar el recibido cuando se le realice vía correo electrónico la notificación de una aparente comisión de una falta que da inicio al proceso disciplinario o decisión de dicho proceso, dicha comunicación podrá ser firmada por dos (2) compañeros de trabajo quienes darán fe de la negativa a recibir, indicando sin lugar a equívocos la fecha y hora en que se intentó la entrega, momento a partir del cual comenzarán a regir los términos anteriormente señalados. **PARÁGRAFO QUINTO.-** En la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO –UNICIENCIA-** la facultad de realizar descargos e imponer sanciones disciplinarias estarán a cabeza del jefe, coordinador o director de Recurso Humano o quien haga de sus veces y el asesor jurídico interno o externo de la corporación. En todos los casos el superior jerárquico será el Rector de la corporación quien será el encargado de dar respuesta al recurso de apelación cuando éste proceda. **PARÁGRAFO SEXTO.-** Si por algún motivo el rector se inmersa en un proceso disciplinario, será la asamblea quien tendrá la facultad de realizar llamamiento a descargos e imponer sanciones disciplinarias. Si el rector no está de acuerdo con la sanción impuesta y entendiéndose que en el organigrama de la Corporación el rector no cuenta con un superior jerárquico, su proceso será de única instancia y no tendrá recurso, sin embargo, podrá acudir a la jurisdicción



RESOLUCION RECTORAL No. 032 (Agosto 5 de 2019)

“Por la cual se adiciona al Reglamento Interno de Trabajo adoptado por la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo –UNICIENCIA- mediante Resolución Rectoral No. 001 de Enero de 2018 la regulación bajo la modalidad del Teletrabajo conforme a lo dispuesto en la ley 1221 de 2008, reglamentada por el Decreto 0884 de 2012 y procedimientos para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias y despidos conforme a lo establecido en el artículo 115 del C.S.T y la Sentencia C-593 de 2014”

ordinaria de no encontrarse satisfecho con la decisión. **PARÁGRAFO SÉPTIMO.**- No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO VIGESIMO NOVENO. - De conformidad con lo dispuesto en la sentencia C- 593 de 2014, este procedimiento se llevará a cabo de la siguiente manera:

A. Citación a diligencia de descargos. Esta comunicación debe contener:

- La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario.
- La formulación escrita de los cargos imputados, en donde se pongan de presente de manera clara y precisa las faltas disciplinarias en que incurrió el empleado.
- Una calificación provisional de estas faltas.
- La exposición que las conductas se encuentran previamente consagradas en la ley, en el RIT o en el Contrato de Trabajo.
- La relación de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, que deben anexarse a la citación.
- La manifestación al trabajador que en la diligencia de descargos tendrá una única oportunidad de aportar todas las pruebas que tenga en su poder para defenderse.
- La indicación del término para que el trabajador pueda formular sus descargos y presentar sus pruebas por medio de la asistencia a una diligencia de descargos.

B. Realización de la diligencia de descargos: En esta etapa se realizará lo siguiente:

El trabajador tiene la potestad de asistir a los descargos con dos compañeros de trabajo y si éste es sindicalizado en la citación se le hará saber el derecho que le asiste de presentarse a la misma con dos personas que pertenezcan a la organización sindical. De la diligencia de descargos se levantará un acta y la decisión tomada por la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO –UNICIENCIA**. Se le informará por escrito o vía correo electrónico al trabajador. Si el trabajador no se presenta a la diligencia se levantará un acta dejando constancia. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria o el despido que se imponga pretermitiendo este trámite.

- Se le realizarán preguntas al trabajador acerca de las faltas que se le pusieron de presente en la citación a descargos.
- Se le dará la oportunidad al trabajador para que presente sus descargos.



RESOLUCION RECTORAL No. 032 (Agosto 5 de 2019)

"Por la cual se adiciona al Reglamento Interno de Trabajo adoptado por la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo –UNICIENCIA- mediante Resolución Rectoral No. 001 de Enero de 2018 la regulación bajo la modalidad del Teletrabajo conforme a lo dispuesto en la ley 1221 de 2008, reglamentada por el Decreto 0884 de 2012 y procedimientos para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias y despidos conforme a lo establecido en el artículo 115 del C.S.T y la Sentencia C-593 de 2014"

- Se le dará la oportunidad al trabajador para que aporte las pruebas con que cuente para defenderse.
- Se le dará la oportunidad al trabajador para que controvierta las pruebas que tiene la empresa para probar la presunta falta cometida.

C. Comunicación de la decisión: En el evento en que la empresa después de analizar los descargos rendidos por el trabajador y las pruebas dentro del proceso disciplinario considere la posibilidad de sancionar al trabajador y/o terminar su contrato de trabajo le comunicará por escrito después de la diligencia de descargos lo siguiente:

- Si hay lugar a una sanción o la empresa ha determinado finalizar la relación laboral, la cual será motivada de acuerdo con los hechos expuestos en la citación y los asuntos debatidos en la diligencia.
- La imposición de la sanción debe ser proporcional a la falta.
- Tomada la decisión de sanción o despido se le notificará por escrito al trabajador quien tendrá la posibilidad apelar la decisión o de acudir a la justicia ordinaria.

ARTÍCULO TRIGESIMO. - La presente resolución rige a partir de su fecha y adiciona la Resolución No. 01 de 2018.

Dada en Bogotá D.C., a los cinco (05) días del mes de agosto de dos mil diecinueve (2019).

Comuníquese y Cúmplase,

DIEGO ARTURO TAMAYO SALCEDO
Rector y Representante Legal (E)