



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 1 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

**“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL NUEVO REGLAMENTO INTERNO
DE TRABAJO DEL POLITÉCNICO INTERNACIONAL”**

El Consejo Directivo del POLITECNICO INTERNACIONAL, en ejercicio de las facultades conferidas en la Ley 30 de 1992 y Ley 749 de 2002, y en sus normas estatutarias, y;

CONSIDERANDO:

1. Que, el Politécnico Internacional, es una Institución de Educación Superior, del sector privado, de utilidad común, sin ánimo lucro, organizada como Fundación, con personería jurídica reconocida por el Ministerio de Educación Nacional mediante Resolución No. Resolución 4135 del 11 de noviembre de 2004, y con carácter de Institución Tecnológica.
2. Que los Artículos 27 y 28 de la Ley 30 de 1992 reconoce a las instituciones de educación superior la autonomía universitaria facultándolas para 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, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.
3. Que el Reglamento Interno de Trabajo vigente del Politécnico Internacional fue expedido el 5 de noviembre de 2009.
4. Que en atención a la Reforma Laboral (Ley 2466 del 25 de junio de 2025), se otorgó un término de (12) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la Ley, para que



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 2 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

las empresas actualicen el Reglamento Interno de Trabajo conforme a las nuevas disposiciones.

5. Que los literales C y H de los Estatutos vigentes, otorgan la Facultad al Consejo Directivo de expedir y adoptar los Reglamentos del Politécnico Internacional.
6. Que en virtud de la Ley 2466 del 25 de junio de 2025, se hace necesario adoptar el nuevo Reglamento Interno de Trabajo -RIT- del Politécnico Internacional, atendiendo al procedimiento establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

En mérito de lo expuesto, el Consejo Directivo del Politécnico Internacional, en ejercicio de sus facultades estatutarias;

ACUERDA:

Adoptar el presente **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**, el cual contempla las disposiciones que a continuación se describen:

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo del Politécnico Internacional -Institución de Educación Superior para todas sus Dependencias establecidas en la ciudad de Bogotá (Calle 73 No 10-45, Avenida Boyacá No. 138 -70, Avenida Calle 57 Sur No 67-71), o que en el



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 3 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

futuro se establezcan, bien en esta ciudad o en cualquier otra ciudad del País, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Institución como todos sus trabajadores.

Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sólo pueden ser favorables al trabajador.

PARÁGRAFO. Para todos los efectos legales, el término Institución contenido en el presente Reglamento Interno hace referencia al Politécnico Internacional - Institución de Educación Superior.

CAPÍTULO I. CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. ADMISIÓN.

- Quien aspire a ser trabajador de la Institución deberá presentar, a través del medio designado, su hoja de vida ante la Jefatura de Gestión Humana o quien haga sus veces, la cual deberá estar acompañada de la siguiente documentación:
- Fotocopia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, si es menor de edad. En caso de que el aspirante tenga la calidad de extranjero requiere fotocopia autenticada de la cédula de extranjería vigente o de la visa.
- Fotocopia de los títulos obtenidos. En caso de que el título sea expedido en el exterior, se requiere que esté debidamente apostillado.
- Fotocopia de la tarjeta profesional o licencia expedida por la correspondiente autoridad, cuando las funciones a desempeñar o el cargo que se aspira a ocupar en la Institución así lo exijan.
- Certificados laborales, en que conste el tiempo de servicio y la índole de la labor ejecutada.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 4 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

- Certificados expedidos por personas honorables sobre la conducta y capacidad del aspirante y, si fuera el caso, de los planteles de educación donde hubiere estudiado.
- Examen médico pre ocupacional realizado por médico designado por la Institución.
- Otros certificados solicitados según el cargo.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las declaraciones hechas en la hoja de vida por un aspirante a un empleo en la Institución se presumirán ciertas y se tendrá como engaño a cualquier inexactitud o alteración, modificación o falsificación de los datos y certificaciones.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La Institución podrá efectuar pruebas de idoneidad y psicotécnicas pertinentes. Además, antes de recibir a alguien para trabajar, la Jefatura de Gestión Humana o quien haga sus veces, deberá indagar por sus antecedentes, pedir referencias de anteriores lugares de trabajo y calificaciones obtenidas en los semestres de estudio si fuere necesario, al igual que la autenticidad de títulos profesionales presentados. Cumplidos estos pasos, el aspirante deberá presentar un examen médico preingreso.

Una vez el aspirante haya sido seleccionado deberá entregar a la Jefatura de Gestión Humana o quien haga sus veces, los certificados sobre antecedentes judiciales y disciplinarios expedidos por la Policía Nacional y la Procuraduría General de la Nación, respectivamente, o las entidades que hagan sus veces.

El trabajador comenzará a devengar su salario a partir de la fecha en que empiece a laborar efectivamente, una vez se hayan cumplido los requisitos de admisión enumerados en los artículos los anteriores.

ARTÍCULO 3. PERIODO DE PRUEBA.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 5 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

La Institución una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Institución, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.¹

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 trabajo²

ARTÍCULO 4. TÉRMINO DE PERIODO DE PRUEBA.

El período de prueba no puede exceder 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 (2) 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.³

ARTÍCULO 5. TERMINACIÓN DEL CONTRATO EN PERIODO DE PRUEBA.

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 el trabajador continuare al servicio de la Institución, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a ésta 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.⁴

¹ Artículo 76, Código Sustantivo de Trabajo.

² Artículo 77, numeral primero, Código Sustantivo de Trabajo.

³ Artículo 7 de la Ley 50 de 1990.

⁴ Artículo 80 del Código Sustantivo de Trabajo.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 6 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

Si no fuere posible la notificación personal de la terminación del contrato en el periodo de prueba, se le enviará al trabajador la carta de terminación a la dirección de domicilio registrada en la hoja de vida, correo electrónico y/o número de WhatsApp u otra aplicación de mensajería instantánea reportados en su hoja de vida como medios de contacto.

ARTÍCULO 6. TRABAJADORES TRANSITORIOS.

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 Institución. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de Ley.

CAPÍTULO II. JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 7. JORNADA ORDINARIA.

La jornada ordinaria manejada por la Institución será la equivalente a la jornada máxima legal de conformidad con lo establecido por el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 161 y demás normatividad aplicable.

La mencionada jornada tendrá una implementación progresiva y será aplicada de conformidad con el siguiente esquema:

Período Jornada máxima legal:

- Julio 2021 - Julio 15 de 2023: 48 horas a la semana
- Julio 16 de 2023 – Julio 15 de 2024: 47 horas a la semana
- Julio 16 de 2024 – Julio 15 de 2025: 46 horas a la semana
- Julio 16 de 2025 – Julio 15 de 2026: 44 horas a la semana
- Julio 16 de 2026 – en adelante: 42 horas a la semana



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 7 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

PARÁGRAFO PRIMERO. Las secciones de descanso dentro de la jornada diaria de trabajo podrán variar dependiendo de los requerimientos especiales previamente notificados por la Institución y en ningún caso se computarán dentro de la jornada de trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Por cada día de descanso obligatorio o festivo trabajado se reconocerá, preferentemente, un día compensatorio remunerado a la semana siguiente o como se acuerde dependiendo la necesidad operativa. Cuando el trabajo en día de descanso obligatorio sea ocasional, será suficiente el reconocimiento del respectivo descanso compensatorio. En los eventos en que sea habitual, el trabajador tendrá derecho adicionalmente a un recargo de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

PARÁGRAFO TERCERO. Cuando por motivos de caso fortuito o fuerza mayor se determine la suspensión del tiempo de trabajo por un tiempo superior a dos (2) horas y como consecuencia de ello no sea posible cumplir con el horario establecido, se cumplirá la jornada en un horario diferente, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario, ni implica el pago de recargos.

ARTÍCULO 8. ORGANIZACIÓN DE LA JORNADA.

La Institución, de acuerdo con las circunstancias, queda facultada en todo tiempo para organizar a sus trabajadores en turnos de trabajo, modificar los actuales y/o cambiar los horarios de ingreso y de salida, cuando las conveniencias o necesidades lo hagan indispensable, ajustando los horarios a la Ley y respetando la jornada máxima legal establecida en el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo. Igualmente se hace expreso que la Institución, respetando los límites legales, podrá establecer dentro de sus políticas internas, mecanismos alternativos para dar cumplimiento a la jornada establecida, como son variaciones en las horas de ingreso y salida o redistribución de las cargas diarias de trabajo. En caso de que llegaran a trabajar horas extras con autorización de la Institución, éstas serán



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 8 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

remuneradas según corresponda y únicamente en la medida que exista autorización previa y escrita.

PARÁGRAFO PRIMERO. Trabajo por turnos. De conformidad con el artículo 165 del Código Sustantivo de Trabajo, en aquellos casos en los cuales la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, se podrá ampliar la duración de la jornada máxima legal establecida en el mismo Código, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no sobrepase las horas máximas establecidas en la jornada máxima legal.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La disminución de la jornada laboral de que trata la Ley 2101 de 2021 exonera a la Institución de dar ampliación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990. Durante el tiempo de la implementación gradual contenido en el artículo 3 de la Ley, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas, o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre trabajador y la Institución. Una vez terminado el tiempo de implementación gradual regirá la exoneración de su aplicación conforme lo señala la Ley 2101 de 2021.

A partir de la disposición anterior la Institución informará cuando haya lugar a ello sobre la modificación que sufra la regulación de la jornada máxima legal, de acuerdo con lo señalado en el presente parágrafo, mediante comunicación escrita la cual tendrá un fin meramente informativo, sin que en virtud de ello se obligue a modificar el presente Reglamento o dicha comunicación afecte la validez de la disposición.

ARTÍCULO 9. JORNADA LABORAL FLEXIBLE.

La Institución y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a esta o secciones de ésta sin solución de



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 9 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

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.

La Institución y el trabajador podrán acordar que la jornada máxima legal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Lo anterior, teniendo en cuenta los parámetros establecidos en el literal d) del artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo, sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de horas establecidas en el artículo mencionado.

ARTÍCULO 10. DESCANSO EN SÁBADO.

De conformidad con lo establecido en el artículo 164 del Código Sustantivo de Trabajo, por mutuo acuerdo entre las partes, pueden repartirse las horas de la jornada máxima legal semanal ampliando la jornada ordinaria por el tiempo que corresponda siempre y cuando se cumpla con los parámetros establecidos en el artículo mencionado, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 11. LUGAR DE TRABAJO.

La jornada de trabajo inicia en el sitio de trabajo o de labor fijado por la Institución. Se hace expreso que los tiempos de desplazamiento hacia y desde el sitio previsto para laborar no serán computables dentro de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 12. JORNADA LABORAL PARA LOS CARGOS DE DIRECCIÓN, CONFIANZA Y MANEJO.

No están sujetos a la jornada ordinaria de trabajo, por estar excluidos legalmente de ella, en razón a sus funciones, quienes desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo. Dichos



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 10 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

trabajadores deberán laborar el tiempo que fuere necesario para el cabal cumplimiento de sus funciones y no tendrán derecho al pago de horas extras o trabajo suplementario.

ARTÍCULO 13. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO.

En los términos de la legislación laboral vigente (artículo 25 Ley 789 de 2002) serán:

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

PARÁGRAFO. El pago del recargo nocturno a partir de las diecinueve (19) horas (7:00 p.m.), se aplicará seis (6) meses después de la entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 14. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS.

El 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. Sólo se considera trabajo suplementario el que hubiese sido debidamente autorizado por la Institución.⁵

El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo de Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. La Institución deberá llevar un registro de trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas; este registro podrá realizarse de acuerdo con las necesidades y condiciones propias de la Institución.

⁵ Artículo 159, Código Sustantivo de Trabajo.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 11 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

La Institución 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 este Reglamento.

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

ARTÍCULO 15. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

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

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

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

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

PARÁGRAFO. La Institución podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo pre- visto por el Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 16. DESCANSO OBLIGATORIO REMUNERADO.

Serán de descanso obligatorio remunerado, los días que pacten como tales las partes y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral:



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 12 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

- a) El descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre y 25 de diciembre, además de los jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
- b) El descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no se celebren en lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior⁶

PARÁGRAFO PRIMERO. 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.⁷

PARÁGRAFO SEGUNDO. El descanso en los domingos y los demás expresados en este Reglamento, tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990⁸.

ARTÍCULO 17. TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO Y FESTIVOS.

⁶ Artículo 1, Ley 51 del 22 de diciembre de 1983.

⁷ Artículo 26, numeral 5°, Ley 50 de 1990.

⁸ Artículo 25 de la Ley 50 de 1990.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 13 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

El artículo 26 Ley 789 de 2002 que modificó artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo, dispuso que la remuneración del trabajo en los días de descanso se hará conforme a las siguientes reglas:

- a) El trabajo en días de descanso y festivos se remunerará con el recargo de que se informa a continuación:

PERÍODO	RECARGO DOMINICAL Y/O FESTIVO
1 de julio – 30 de junio de 2026	80% de recargo
1 de julio de 2026 – 30 de junio de 2027	90% de recargo
1 de julio de 2027 – En lo sucesivo	100% de recargo

- b) Si con el día de descanso obligatorio coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
- c) Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (artículo 26 Ley 789 del 2002).

PARÁGRAFO PRIMERO. El trabajador podrá convenir con la Institución por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del día de descanso obligatorio que haya sido pactado por las partes como tal.

PARÁGRAFO TERCERO. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe notificar al trabajador con anticipación a quienes que por



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 14 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. Así mismo, se informará el día y las horas de descanso compensatorio.⁹

PARÁGRAFO CUARTO. Cuando por motivo de algún festivo no determinado en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Institución suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.¹⁰

ARTÍCULO 18. VACACIONES REMUNERADAS.

Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.¹¹

ARTÍCULO 19. PERIODO DE VACACIONES.

El periodo de vacaciones debe ser señalado por la Institución a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La Institución tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones.¹²

PARÁGRAFO PRIMERO. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.¹³

⁹ Artículo 185, Código Sustantivo de Trabajo.

¹⁰ Artículo 178, Código Sustantivo de Trabajo.

¹¹ Artículo 186, numeral primero, Código Sustantivo de Trabajo.

¹² Artículo 187, Código Sustantivo de Trabajo.

¹³ Artículo 188, Código Sustantivo de Trabajo.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 15 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

PARÁGRAFO SEGUNDO. La programación de las vacaciones será definida y autorizada por el jefe inmediato de conformidad con las políticas internas. De dicha programación deberá informar con quince (15) días de anticipación a la Jefatura de Gestión Humana o quien haga sus veces, con el fin de ser incluida la respectiva novedad. El incumplimiento por parte del jefe inmediato de esta obligación será considerado como falta a sus obligaciones laborales y tendrá como consecuencias las que se establezcan en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 20. COMPENSACIÓN DE VACACIONES

La Institución y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud de este, que les sean compensadas hasta la mitad de estas en un periodo, en los términos previstos en la Ley 1429 de 2010. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.¹⁴

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

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

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza.¹⁵

ARTÍCULO 21. REMUNERACIÓN DEL PERIODO DE VACACIONES.

Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor

¹⁴ Artículo 189 Código Sustantivo de Trabajo, modificado por la Ley 1429 de 2010.

¹⁵ Artículo 190, Código Sustantivo de Trabajo.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 16 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 22. REGISTRO DE VACACIONES.

Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas.¹⁶

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.¹⁷

ARTÍCULO 23. DESCONEXIÓN LABORAL. Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores 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. La Institución se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

Con carácter general, las comunicaciones sobre temas laborales se realizarán dentro de la jornada de trabajo, y en todo caso, los trabajadores tendrán derecho a no contestar a comunicaciones que reciban una vez finalizado su horario laboral, salvo que se trate de una situación excepcional de fuerza mayor o caso fortuito y tratándose de trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo.

Para los cargos de dirección, confianza o manejo por sus especiales responsabilidades no serán aplicables las medidas descritas en los párrafos anteriores, así como aquellos casos en

¹⁶ Decreto 13 de 1967, artículo 5.

¹⁷ Artículo 3, párrafo, Ley 50 de 1990.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 17 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

que concurren circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio para la Institución y que, por tanto, requieran alguna actuación inmediata.

CAPÍTULO III. PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 24. PERMISOS.

La Institución concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Institución y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a lo siguiente:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
- Se concederán los días de licencia de luto de conformidad y bajo las condiciones previstas en la Ley 1280 de 2009.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 18 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

- El trabajador deberá programar sus citas médicas en lo posible fuera de la jornada laboral.
- Cuando por trámites internos de las Entidades de Salud la cita disponible afecte el horario laboral, el trabajador debe informar a su jefe inmediato dentro de las primeras 48 horas de asignada la cita.
- Para los casos de Urgencia Médica y/o cita prioritaria el trabajador deberá asistir directamente al servicio de urgencias y avisar a su jefe inmediato y/o a la Jefatura de Gestión Humana o quien haga sus veces, posteriormente deberá presentar a su jefe inmediato y a Gestión Humana los soportes de la atención para justificar la inasistencia.
- El tiempo destinado para asistir a citas médicas (incluyendo las de carácter prioritario), controles y/o urgencias no eximen al trabajador de asistir al resto de la jornada laboral, excepto que exista una incapacidad o concepto medico escrito por la entidad (EPS/IPS, ARL) reconocida que lo justifique, en este caso, el trabajador debe traer los soportes correspondientes y presentarlos a la Jefatura de Gestión Humana o quien haga sus veces.
- Cuando se expida incapacidad médica mayor a dos (2) días, el trabajador tendrá dos (2) días hábiles para entregar el formato original y epicrisis a la Jefatura de Gestión Humana o quien haga sus veces, para su posterior recobro a la Entidad Promotora de Salud – EPS o entidad que haga sus veces.

El tiempo destinado para asistir a citas médicas (incluyendo las de carácter prioritario), controles y/o urgencias de trabajadores con diagnóstico de enfermedad profesional y/o accidentes de trabajo, es decir, en tratamiento por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) no tendrán ningún descuento del tiempo en la nómina, como requisito deben presentar



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 19 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

los soportes de asistencia correspondientes, en caso de no presentar dichos soportes se conceptuará como una ausencia injustificada.

PARÁGRAFO PRIMERO. La Jefatura de Gestión Humana o quien haga sus veces, validará los soportes y procederá con los registros en la nómina del trabajador según lo mencionado. Si el trabajador no presenta los soportes dentro de los términos establecidos se considera como ausencia injustificada, por lo que se procederá a realizar el respectivo descuento a través de nómina y se dará inicio al proceso disciplinario según este Reglamento.

ARTÍCULO 25. PERMISOS POR ASUNTOS PERSONALES.

Cuando el trabajador requiera de un permiso para realizar una diligencia de carácter personal, deberá hacer una solicitud por escrito o a través de un correo electrónico con mínimo dos (2) días hábiles de antelación, indicando el motivo, la fecha y hora de este. En estos casos el trabajador deberá anexar un plan de contingencia cuando tenga alguna actividad de la Institución programada a su cargo, en la que incluya cuales son las actividades pendientes, el horario, contacto y la persona que eventualmente podría realizarlas, o en último caso, si estas deben ser canceladas.

La Institución evaluará cada solicitud atendiendo las necesidades del servicio, la razonabilidad de la solicitud y las circunstancias particulares del trabajador, no estando obligada a concederlos. Estos permisos son de carácter no remunerado salvo que el tiempo en ellos utilizado se compense con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a la jornada ordinaria, a opción de la Institución.

PARÁGRAFO TERCERO. Solamente se encuentran facultadas por la Institución para autorizar permisos: el Rector y el jefe inmediato en Jefatura con la Jefatura de Gestión Humana o quien haga sus veces.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 20 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

PARÁGRAFO CUARTO. Aquellas situaciones no contempladas en la legislación laboral colombiana, como matrimonio, citas de atención médica general, estudio, actividades familiares, trámites legales o administrativos, entre otras, estarán sujetas a la decisión de la institución de avalar o no dicha ausencia, teniendo en cuenta la normatividad vigente.

ARTÍCULO 26. LICENCIA DE MATERNIDAD.

Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora;
- b) La indicación del día probable del parto, y
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 21 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

ARTÍCULO 27. TIPOS DE LICENCIA DE MATERNIDAD.

a. Licencia de maternidad preparto. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar la totalidad de semanas en el posparto inmediato.

Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de diecisiete (17) semanas posparto y una (01) semana preparto.

b. Licencia de maternidad postparto. Esta licencia tendrá una duración de 16 semanas contadas desde la fecha del parto, o de diecisiete (17) semanas por decisión de la madre de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce en caso de que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

c. Fallecimiento de la madre. En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 22 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

d. Licencia de maternidad para madres de niños prematuros y parto múltiple. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se ampliará la licencia en dos (2) semanas más.

Para efectos de la aplicación, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad.

e. Licencia por parto fallido o aborto. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso, según lo prescriba el médico tratante.

ARTÍCULO 28. LICENCIA DE PATERNIDAD.

El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera.

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS o entidad que haga sus veces a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 23 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS o entidad que haga sus veces de conformidad con la normatividad vigente, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

ARTÍCULO 29. LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL.

La madre y/o el padre pueden optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del periodo de lactancia.

Para hacer efectiva la licencia parental flexible de tiempo parcial se deben cumplir con las siguientes condiciones:

- Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
- El tiempo de la licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable de parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente.
- Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre las partes.

La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute la licencia por el periodo correspondiente. El pago estará a cargo del



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 24 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

respectivo empleador o EPS. El pago del salario por tiempo parcial laborado se registrará acorde a la normatividad vigente.

La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida que cumplan con los requisitos previamente descritos.

De igual forma, para hacer efectiva la licencia parental flexible de tiempo parcial se requiere del único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad el cual corresponde al Registro Civil de Nacimiento, documento que deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

Debe existir mutuo acuerdo entre los trabajadores y la Institución, teniendo en cuenta los requisitos legales y la coordinación operativa necesaria. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:

- El estado de embarazo de la mujer, o constancia de nacimiento.
- La indicación del día probable de parto, o indicación de fecha de parto.
- La indicación del día desde el cual empezará la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con la Institución a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. La Institución dará respuesta a esta solicitud, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su presentación.

Esta licencia también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.

ARTÍCULO 30. LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 25 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre. Para esto deben tener en cuenta lo siguiente:

- El tiempo de la licencia parental compartida se cuenta a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una (1) o dos (2) semanas de licencia previstas a la fecha probable de parto o por determinación de la madre.
- La madre disfrute como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos.
- El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado por la aplicación de esta figura.

En ningún caso se podrá fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los periodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.

La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el periodo correspondiente. El pago de esta estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

Para efectos de hacer efectiva la licencia parental compartida, se deberá contar con:

- El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad, el cual corresponde al Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
- Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán suscribir un documento explicando la distribución



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 26 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

acordada en un término no menor de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.

- El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
- Los padres deben presentar a la Institución un certificado médico, en el cual debe constar:
 - El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
 - La indicación del día probable de parto, o la fecha de nacimiento del menor.
 - La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.

La licencia parental compartida también se aplicará a los niños prematuros y adoptivos.

No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el título VI contra la familia, capítulo primero “de la violencia intrafamiliar” y capítulo cuarto “de los delitos contra la asistencia alimentaria” de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

ARTÍCULO 31. LICENCIA LEY ISAAC.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 27 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

La Institución reconocerá la licencia para el cuidado de la niñez una vez al año y por un periodo de diez(10) días hábiles, previo cumplimiento de los requisitos legales, conforme los términos previstos en la Ley 2174 de 2022 (Ley Isaac). El (la) trabajador(a) que ostente la custodia y cuidado personal del menor de edad, que padezca una enfermedad o condición terminal, de común acuerdo con la Institución, podrá solicitar ejecutar su labor bajo la modalidad de Teletrabajo o en su defecto trabajo en casa, siempre que su labor o funciones puedan ser desempeñadas, bajo alguna de estas modalidades mediante el uso de las tecnologías de la información y telecomunicaciones.

ARTÍCULO 32. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA.

Toda trabajadora tiene derecho a dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad del hijo, y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se pruebe mediante certificado médico del pediatra una adecuada lactancia materna continua. La Institución concederá más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presenta certificado médico, expedido por la EPS, en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

CAPÍTULO IV. REMUNERACIÓN.

ARTÍCULO 33. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN DEL SALARIO.

La Institución y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 28 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16,21, y 340 del C.S.T., y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) Salarios Mínimos Legales Mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) Salarios Mínimos Legales Mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Institución que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

Este salario no estará exento de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

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 (artículo 18, Ley 50 de 1990).

El pago del salario cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se interpongan en el mes.

Parágrafo, Jornal. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo o salario el estipulado por periodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 34. LUGAR DEL PAGO Y FORMA DEL SALARIO.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 29 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese.¹⁸

El salario se pagará en forma mensual. En todo caso, la Institución de acuerdo con sus políticas internas podrá definir una frecuencia y periodo de pago diferente.

El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así: El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente.¹⁹

Los trabajadores para quienes sea aplicable la remuneración del salario mínimo legal, pero que por razón del servicio contratado o por disposiciones legales solo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada máxima legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas efectivamente laboradas. Se entiende que el salario mínimo legal se pagará en estos casos por la jornada completa de trabajo o proporcionalmente a las horas laboradas.

De acuerdo con el artículo 128 del Código Sustantivo de Trabajo no constituye salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad reciba el trabajador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades y lo que se recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes.

¹⁸ Artículo 138, numeral primero, Código Sustantivo de Trabajo

¹⁹ Artículo 134, Código Sustantivo de Trabajo



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 30 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

PARÁGRAFO. Para el trabajador en misión vinculados por conducto de Empresa de Servicios Temporales, el pago será de acuerdo con las políticas de ésta.

**CAPÍTULO V. SERVICIO MÉDICO Y SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO**

ARTÍCULO 35. SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE DE LOS TRABAJADORES.

Es obligación de la Institución 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, y en higiene y seguridad industrial de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador, por lo cual el empleador implementará el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo que trata el Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6.

ARTÍCULO 36. SERVICIOS MÉDICOS.

Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las EPS, ARL, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo de la Institución, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 37. COMUNICACIÓN DEL ESTADO DE SALUD.

Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la Institución, sus representantes o a quienes hagan sus veces de manera inmediata o en caso de no ser posible a más tardar dentro de las 24 horas siguientes, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 31 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

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 y falta grave 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.

Igualmente, todo trabajador que sufra un accidente de trabajo está en la obligación de dar inmediato aviso a la Institución, específicamente al área de Gestión Humana.

ARTÍCULO 38. INSTRUCCIONES Y TRATAMIENTO SEGÚN ORDEN MÉDICA.

Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la Institución 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. Adicionalmente, dicha negativa es calificada como falta grave a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 39. MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.

Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la Institución para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo. La negativa del trabajador a someterse a las medidas de higiene y seguridad en el trabajo es calificada como falta grave a las obligaciones laborales.

PARÁGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 32 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

específica y que se encuentren dentro del SG-SST de la Institución, que se le hayan comunicado, facultan a esta para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio del Trabajo respetando el derecho de defensa (artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 40. ACCIDENTE DE TRABAJO.

En caso de accidente de trabajo, el jefe directo o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, reportando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

Parágrafo. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente a la Institución, a sus representantes, o a quienes hagan sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, se indique las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 41. ESTADÍSTICAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES.

La Institución y la ARL deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la Institución deberá ser informado por esta a la ARL y EPS, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad. Así mismo todo accidente



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 33 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

grave o mortal deberá ser notificado al Ministerio de Trabajo dentro de los dos (2) días hábiles a la ocurrencia de los mismos (artículo 1 de la Resolución 2851 de 2015).

Artículo cuadragésimo segundo. Riesgos laborales.

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 de RIESGOS LABORALES del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 y la Ley 1562 de julio 11 de 2012, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

**CAPÍTULO VI: DEBERES Y OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA
INSTITUCIÓN Y LOS TRABAJADORES**

ARTÍCULO 42. Obligaciones especiales de la Institución.

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, la Institución mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 34 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en los artículos 25 , 26 y 27 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTÍCULO 43. DEBERES Y OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la POLITÉCNICO INTERNACIONAL o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la institución de educación superior, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 35 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la POLITÉCNICO INTERNACIONAL las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la institución de educación superior.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la POLITÉCNICO INTERNACIONAL o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

ARTÍCULO 44. PROHIBICIONES A LA INSTITUCIÓN.

Se prohíbe a la Institución :

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a).Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la institución de educación superior.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 36 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

4. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

5. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

6. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras institución de educación superiores a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

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

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

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

ARTÍCULO 45. PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR.

Se prohíbe a los trabajadores:



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 37 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

- a) Sustraer de la Institución herramientas, materiales, productos, documentos o cualquier bien sin autorización.
- b) Presentarse al trabajo bajo efectos de alcohol, narcóticos o sustancias que alteren el comportamiento.
- c) Consumir, portar o mantener bebidas alcohólicas, drogas, sustancias enervantes, tóxicos o explosivos dentro de las instalaciones.
- d) Portar armas de cualquier tipo dentro de la Institución, salvo el personal de vigilancia legalmente autorizado.
- e) Faltar al trabajo sin justa causa o sin permiso.
- f) Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, suspender labores o promover suspensiones intempestivas.
- g) Realizar colectas, rifas, suscripciones o propaganda sin autorización.
- h) Coartar la libertad de otros para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato.
- i) Usar herramientas, equipos, materiales o recursos para fines distintos a los asignados.
- j) Realizar reuniones dentro de las instalaciones sin autorización, incluso fuera del horario laboral.
- k) Realizar juegos de azar dentro de la Institución, incluso fuera del horario laboral.
- l) Operar vehículos, máquinas o equipos no asignados o sin autorización escrita.
- m) Transportar personas u objetos ajenos en vehículos institucionales sin autorización.
- n) Causar daños intencionales a herramientas, equipos, instalaciones o materias primas.
- o) Realizar actos que pongan en peligro la propia seguridad, la de otros o la de la Institución.
- p) Utilizar el tiempo de trabajo en actividades distintas a las funciones asignadas; dormir durante la jornada.
- q) Fumar en lugares prohibidos de la Institución o en espacios de terceros donde se ejecuten labores.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 38 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

- r) Destruir, dañar, retirar o divulgar información, documentos o elementos sin autorización expresa.
- s) Suministrar a terceros información, diseños, especificaciones, datos internos o información sobre trabajadores sin autorización.
- t) No usar correctamente los elementos de protección personal o negarse a usarlos.
- u) Presentar documentos falsos, adulterados o enmendados durante la relación laboral.
- v) Suministrar datos incorrectos para el reconocimiento de subsidios, transportes u otros beneficios.
- w) Distribuir periódicos, volantes, circulares, afiches o material no autorizado dentro de la Institución.
- x) Usar la tarjeta o carné de otro trabajador para cualquier propósito.
- y) Amenazar, agredir, injuriar, calumniar, difamar o utilizar expresiones ofensivas hacia compañeros o superiores, en forma verbal o escrita.
- z) Promover o participar en riñas, discordias o discusiones.
- aa) Conversar o discutir en horas de trabajo sobre asuntos ajenos a las funciones.
- bb) Prestar servicios remunerados a terceros o realizar actividades que afecten la capacidad laboral o incumplan acuerdos de exclusividad.
- cc) Realizar actos en beneficio propio o ajeno que desvíen estudiantes o docentes de la Institución.
- dd) Realizar actos de competencia desleal.
- ee) Violar condiciones de uso de recursos físicos o tecnológicos (Internet, Intranet, equipos u otros elementos entregados).
- ff) Abusar de dispositivos electrónicos (celulares, cámaras, audífonos, radios u otros) que generen distracción en áreas administrativas.
- gg) Usar dispositivos electrónicos que generen distracción en áreas operativas, salvo aquellos autorizados o necesarios para el cargo.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 39 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

hh) Incumplir otras prohibiciones derivadas de la naturaleza del trabajo, del contrato, de disposiciones legales o de este Reglamento.

Parágrafo: Incurrir en cualquiera de las conductas relacionadas en este artículo se considerará FALTA GRAVE.

CAPÍTULO VII. REGLAS SOBRE CERO ALCOHOL Y DROGAS

ARTÍCULO 46. OBJETIVO DE LAS REGLAS DE CERO ALCOHOL Y DROGAS.

En la Institución existe cero tolerancia al consumo o presencia de alcohol y drogas. Por lo anterior, se establecerá el procedimiento para determinar el incumplimiento del trabajador. El contenido de la política es de estricto cumplimiento y cualquier violación de esta será considerada FALTA GRAVE.

Se hace expreso que lo anterior obedece a razones objetivas por la ocupación y servicio que desarrollan los trabajadores y que son aceptadas al vincularse laboralmente con la Institución, razón por la cual su incumplimiento además de constituir un acto de grave indisciplina supone objetivamente un riesgo a la seguridad de los trabajadores, así como una afectación a la imagen de la Institución frente a sus docentes, estudiantes y comunidad en general.

ARTÍCULO 47. DEFINICIONES.

- Prueba. Documento, registro, hecho, suceso, razón o argumento con que se intenta probar que algo es de una determinada manera y no de otra, para comprobar algo o conseguir cierto dato.
- Alcohol etílico. Líquido incoloro, transparente, móvil y muy volátil. Su acción es anestésica. Marcadamente germicida y astringente.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 40 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

- Alcoholimetría. Prueba que determina la cantidad de alcohol contenido en un líquido o gas, especialmente la del aire aspirado por una persona.
- Alcoholemia. Es la determinación de la cantidad de alcohol que se encuentre en la sangre circulante. La alcoholemia determina la cantidad de alcohol que hay en el organismo, pero no puede reportar la intensidad de los efectos concretos que este alcohol ha producido en la persona, efectos que son diferentes de acuerdo con el umbral de tolerancia individual del sujeto.
- Persona en estado de ebriedad. Persona que presenta un trastorno temporal de la capacidad física o mental causado por un consumo excesivo de bebidas alcohólicas o por intoxicación de otras sustancias. (No coordina en persona, tiempo y espacio).
- Alcohol con aliento exhalado. Es una prueba no invasiva que determina qué tanto alcohol hay en la sangre, midiendo la cantidad de alcohol en el aire que se exhala.

ARTÍCULO 48. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA NORMA DE CERO ALCOHOL Y DROGAS.

Esta norma aplica para todos los trabajadores de la Institución y a quienes desarrollen actividades en las dependencias de esta en calidad de contratistas.

**CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO, ESCALA DE FALTAS Y
SANCIONES DISCIPLINARIAS**



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 41 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

ARTÍCULO 49. OBJETO DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El régimen disciplinario tiene por objeto defender la legalidad, moralidad, imparcialidad, responsabilidad, cooperación y eficiencia de los servicios prestados, mediante la aplicación de las normas que regulan la conducta de los funcionarios y sancionan los actos incompatibles con los objetivos señalados en este Reglamento, así como con las obligaciones contractuales, legales y reglamentarias adquiridas.

ARTÍCULO 50. PRINCIPIO DE LEGALIDAD. La Institución no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en los contratos de trabajo²⁰. La disposición permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

ARTÍCULO 51. FALTA DISCIPLINARIA. Constituye falta disciplinaria y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la incursión en comportamientos previstos en este Reglamento que conlleven el incumplimiento de los deberes y prohibiciones, o la extralimitación en el ejercicio de sus funciones, que tengan efectos lesivos para la convivencia y la confianza de la comunidad institucional, los principios y el desarrollo de los objetivos de la Institución. También constituyen faltas disciplinarias los comportamientos que estén descritos como falta en la ley, en otras normas internas de la Institución o en el Contrato de Trabajo, y que se encuentren vigentes al momento de su realización.

²⁰ Artículo 115 Código Sustantivo de Trabajo



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 42 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

ARTÍCULO 52. FALTAS LEVES Y SANCIONES. Se considerarán faltas leves las siguientes conductas, las cuales darán lugar a la aplicación de las sanciones que se indican a continuación:

a) **EL RETARDO** de hasta quince (15) minutos en la hora de entrada, sin excusa suficiente y siempre que no genere perjuicio de consideración a la Institución de Educación Superior, dará lugar a:

- **Primera vez:** multa equivalente a la décima parte del salario de un día.
- **Segunda vez:** multa equivalente a la quinta parte del salario de un día.
- **Tercera vez:** suspensión en la jornada de la mañana o de la tarde, según el turno en que ocurra.
- **Cuarta vez:** suspensión hasta por tres (3) días.

b) **LA INASISTENCIA PARCIAL** al trabajo (en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente), sin excusa suficiente y sin que cause perjuicio de consideración a la Institución, generará:

- **Primera vez:** suspensión hasta por tres (3) días.
- **Segunda vez:** suspensión hasta por ocho (8) días.

c) **LA INASISTENCIA TOTAL** durante un día de trabajo, sin excusa suficiente y sin generar perjuicio de consideración a la Institución, acarreará:

- **Primera vez:** suspensión hasta por ocho (8) días.
- **Segunda vez:** suspensión hasta por dos (2) meses.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 43 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

d) **EL INCUMPLIMIENTO LEVE** de las obligaciones contractuales o reglamentarias implicará:

- **Primera vez:** suspensión hasta por ocho (8) días.
- **Segunda vez:** suspensión hasta por dos (2) meses.

PARÁGRAFO: Entiéndase por “incumplimiento leve”, el incumplimiento de las obligaciones contractuales, estatutarias o reglamentarios que no genera un impacto grave en la organización, ni afecta de manera significativa el servicio, los derechos de terceros o el funcionamiento institucional.

ARTÍCULO 53. FALTAS GRAVES Y SANCIONES. Se considerarán faltas graves las siguientes conductas, las cuales tendrán por sanción la terminación del Contrato de Trabajo por justa causa:

a) **EL RETARDO** de hasta quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, cuando ocurra por quinta vez.

b) **LA INASISTENCIA TOTAL** en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.

c) **LA INASISTENCIA TOTAL** durante un día de trabajo, sin excusa suficiente, por tercera vez.

d) Mantener, promover, solicitar, insinuar o aceptar **RELACIONES SENTIMENTALES, AFECTIVAS, DE INTIMIDAD O DE CONNOTACIÓN SEXUAL** con estudiantes de la Institución, independientemente de su edad, modalidad académica, nivel de formación o tipo de vínculo académico.

e) **EL INCUMPLIMIENTO GRAVE** de las obligaciones contractuales o reglamentarias.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 44 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

PARÁGRAFO: Entiéndase por “incumplimiento grave” el un incumplimiento sustancial de las obligaciones contractuales, estatutarias o reglamentarias, generando una afectación relevante al servicio, a la operación institucional o a los derechos de terceros.

ARTÍCULO 54. DEBIDO PROCESO. En toda actuación dirigida a la imposición de sanciones disciplinarias, la Institución garantizará el respeto del debido proceso, el cual comprenderá, como mínimo, la aplicación de los principios de dignidad, presunción de inocencia, *in dubio pro disciplinado*, proporcionalidad, derecho de defensa, contradicción y controversia de la prueba, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y *non bis in ídem*.

ARTÍCULO 55. COMPETENCIA. El órgano competente para conocer, iniciar y desarrollar el procedimiento disciplinario interno descrito en el presente artículo será la Jefatura de Gestión Humana o quien haga sus veces, la cual iniciará, desarrollará y resolverá cada uno de los casos con justicia y equidad. De igual manera, dicho departamento estará facultado para delegar las funciones que considere pertinentes, con el fin de dar celeridad al procedimiento disciplinario.

ARTÍCULO 56. INICIO DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. Se comunicará formalmente al trabajador la apertura del proceso disciplinario, mediante comunicación física o a través de correo electrónico institucional, informándole por escrito los hechos, conductas u omisiones que lo motivan, con indicación clara de las circunstancias de tiempo, modo y lugar, así como el traslado íntegro de las pruebas que fundamentan dichos hechos.

De igual forma, se deberá indicar en la citación cuenta con un término de cinco (5) días hábiles para asistir a la diligencia de descargos o enviar respuesta a la solicitud de explicaciones, así como la modalidad a través de la cual se llevará a cabo la diligencia (virtual o presencial).



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 45 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

ARTÍCULO 57. DILIGENCIA DE DESCARGOS. La Jefatura de Gestión Humana o quien haga sus veces deberá levantar un acta, por escrito o en medio magnético (incluido audio, según el caso), de la diligencia de descargos que se desarrolle con el trabajador(a), la cual deberá ser suscrita por las partes intervinientes y los respectivos testigos, cuando haya lugar.

Cuando el trabajador(a) o cualquiera de los testigos se rehúse a firmar el acta de la diligencia de descargos, se deberá dejar constancia escrita de tal situación, la cual deberá ser suscrita por el responsable de Gestión Humana encargado de la diligencia y por un testigo, dando fe de la lectura del documento y de su entrega formal a la persona que se niega a firmar.

En los casos en que se considere pertinente, la Jefatura de Gestión Humana o quien haga sus veces podrá realizar un registro audiovisual de la diligencia de descargos.

PARÁGRAFO. La diligencia de descargos podrá adelantarse mediante explicaciones escritas solicitadas al trabajador(a), quien deberá presentarlas dentro del plazo indicado en la citación, ya sea de manera física o a través del correo electrónico a institucional.

ARTÍCULO 58. DERECHO DE DEFENSA.

Dentro de la diligencia de descargos, el trabajador podrá controvertir las pruebas en su contra. En el evento que el trabajador quiera allegar pruebas que considere pertinentes para sustentar sus descargos, tendrá que hacerlos llegar durante la diligencia de descargos o adjunto a la contestación de la solicitud de explicaciones.

PARÁGRAFO UNO. Para comprobar las faltas disciplinarias la Institución podrá utilizar los medios probatorios que requiera para tal fin, como testimonios, documentos, pruebas de alcoholemia y demás pruebas especiales y/o periciales necesarias, de conformidad con el decreto 1108 de 1994 y la sentencia T-183 de 1994.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 46 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

PARÁGRAFO DOS. La diligencia de descargos será la etapa procesal indicada y exclusiva para controvertir y presentar las pruebas del caso.

PARÁGRAFO TRES. El trabajador afiliado a una organización sindical podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o hasta dos (2) representantes del sindicato, quienes podrán velar por el respeto de las garantías del debido proceso.

PARÁGRAFO CUARTO. Cuando el trabajador sea una persona con discapacidad, se deberán adoptar los ajustes razonables necesarios para garantizar la comunicación y comprensión en el desarrollo del procedimiento.

ARTÍCULO 59. INASISTENCIA DEL TRABAJADOR A LA DILIGENCIA DE DESCARGOS.

Cuando el trabajador(a) previamente citado no se presente a la fecha y hora indicadas para llevar a cabo la diligencia de descargos, sea presencial o virtual, o incumpla con la contestación de la solicitud de explicaciones, se entenderá que el trabajador(a) no ejerció su derecho a la defensa y contradicción, agotándose así el proceso disciplinario, facultando a la Institución para tomar las determinaciones respecto al caso con la información disponible.

ARTÍCULO 60. MOTIVACIÓN, PROPORCIONALIDAD Y CONGRUENCIA.

Toda decisión disciplinaria de la Institución deberá realizarse mediante un acto motivado y congruente, el cual contendrá de manera clara y precisa la imposición de la sanción, la cual será proporcional a los hechos que la motivaron.

ARTÍCULO 61. RECLAMOS Y TRÁMITE.

Los reclamos de los trabajadores se harán siguiendo el conducto regular: Supervisor o Líder, Jefatura de Gestión Humana o quien haga sus veces, Rector, quienes los oírán y resolverán en



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 47 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

justicia y equidad. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden recibir la asesoría que consideren pertinente.

**CAPÍTULO IX. SOBRE EL ACOSO LABORAL, MECANISMOS DE
PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA SU SOLUCIÓN**

**ARTÍCULO 62. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE
ACOSO LABORAL.**

En cumplimiento de lo dispuesto por la **Ley 2365 de 2024**, la empresa adoptará medidas preventivas orientadas a garantizar un ambiente laboral sano, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso. Para tal efecto, se implementarán los siguientes mecanismos:

- **Programas de sensibilización y capacitación** dirigidos a todos los trabajadores, con el fin de promover la convivencia laboral, el respeto a la diversidad y la resolución pacífica de conflictos.
- **Difusión permanente** de las políticas institucionales contra el acoso laboral, así como de los canales de denuncia habilitados.
- **Promoción de normas de comportamiento** que fomenten la colaboración, la empatía y la tolerancia en el entorno de trabajo.
- **Evaluación periódica del clima laboral**, mediante encuestas y espacios de retroalimentación, con el propósito de identificar riesgos y adoptar medidas correctivas oportunas.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 48 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

**ARTÍCULO 63. PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE SITUACIONES
RELACIONADAS CON EL ACOSO LABORAL.**

De conformidad con la **Ley 2365 de 2024**, la empresa establece el siguiente procedimiento interno para la atención de situaciones de acoso laboral:

1. **Recepción de la queja:** El trabajador podrá presentar su denuncia de manera verbal o escrita ante el área de Talento Humano o el Comité de Convivencia Laboral.
2. **Registro y confidencialidad:** La queja será registrada de forma reservada, garantizando la protección de la identidad del denunciante.
3. **Evaluación preliminar:** El Comité de Convivencia Laboral analizará la situación y determinará si procede iniciar un proceso de mediación o investigación.
4. **Mediación interna:** Se promoverá el diálogo entre las partes, buscando soluciones pacíficas y correctivas.
5. **Investigación formal:** En caso de persistir la conducta, se adelantará un proceso disciplinario conforme a la normatividad vigente y al reglamento interno.
6. **Decisión y medidas:** Se aplicarán las sanciones correspondientes de acuerdo con la gravedad de la falta, garantizando el debido proceso.
7. **Seguimiento:** El Comité realizará seguimiento para verificar la no repetición de la conducta y el restablecimiento del ambiente laboral.

**ARTÍCULO 64. MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL
ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO.**



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 49 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales.

Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

ARTÍCULO 65.. DEL ACOSO SEXUAL. De conformidad con lo establecido en la Ley 2365 de 2024, se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género,



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 50 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral del Politécnico Internacional.

ARTÍCULO 66. MEDIDAS CONTRA EL ACOSO SEXUAL. En el Politécnico Internacional, el acoso sexual constituye una forma grave de acoso laboral y será tratado con especial rigor. Por lo anterior, la Institución tomará las siguientes medidas:

- Se adoptará políticas de cero tolerancia frente al acoso sexual.
- Se garantizará la confidencialidad y protección de la víctima durante todo el proceso.
- Las denuncias serán atendidas de manera prioritaria, aplicando el procedimiento descrito en el artículo 62 de la Ley 2566 de 2024, con sanciones proporcionales a la gravedad de la conducta.
- Se promoverán campañas de prevención y sensibilización sobre el respeto a la integridad física, psicológica y moral de todas las personas en el entorno laboral.

CAPÍTULO X. COMITE DE CONVIVENCIA

ARTÍCULO 67. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

La Institución tendrá un comité de convivencia laboral, integrado en forma bipartita, por el número de trabajadores y representantes de la Institución que correspondan, de acuerdo con la Resolución 3461 de 2025 o las normas que modifiquen, con sus respectivos suplentes. Este comité se denominará “Comité De Convivencia Laboral”.

ARTÍCULO 68. PERIODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 51 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

El Comité de Convivencia Laboral tendrá una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la fecha de su conformación y de la comunicación de la elección o designación de sus integrantes.

La vigencia del Comité se mantendrá aun cuando se presenten cambios en sus integrantes, siempre que se garantice su adecuada conformación conforme a la normativa vigente.

ARTÍCULO 69. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

- Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Institución en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estime necesarias.
- Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que refieren los artículos anteriores.
- Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de Acoso Laboral.
- Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstituir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad.
- Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Institución. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 90 de la ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 52 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos en los que se formule la queja, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral en la Institución.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. Esto, atendiendo el procedimiento que para los efectos adopte el Comité.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando el principio de la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento.
- En aquellos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral deberá informar de tal situación a la Jefatura de Gestión Humana o quien haga sus veces y/o a los representantes de la Institución que consideren pertinentes, para que tome las medidas requeridas.
- Presentar a la Rectoría, a Gestión Humana y al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, las recomendaciones para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas, según el caso, así como dar seguimiento a su cumplimiento.
- Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité y los informes requeridos por los organismos de control.
- Este Comité se reunirá, por lo menos, una vez al mes, de conformidad con la Resolución 3461 de 2025, y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente,



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 53 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

- Recibidas las solicitudes para evaluar las posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
- Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a la Jefatura de Gestión Humana o quien haga sus veces, para que adelantes los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la Ley y en el presente reglamento.
- En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas en la Ley 1010 de 2006 y demás concordantes.
- Las decisiones se tomarán por la vía del consenso y en caso de ser necesario a través del sistema de mayoría simple. De lo señalado en las reuniones del Comité deberá quedar constancia por escrito mediante actas firmadas por todos los integrantes del Comité.

ARTÍCULO 70. FUNCIONES DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

El Presidente del respectivo Comité elegido por mutuo acuerdo entre sus miembros, tendrá las siguientes funciones:

- Convocar a las y los integrantes del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 54 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

- Tramitar ante la Rectoría y la Jefatura de Gestión Humana o quien haga sus veces las recomendaciones aprobadas en el Comité y hacer seguimiento de su cumplimiento de manera mensual.
- Gestionar ante la alta dirección de la Compañía los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité y garantizar la confidencialidad de la información.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las funciones del Comité.

ARTÍCULO 71. FUNCIONES DEL SECRETARIO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

La secretaría del Comité elegido por mutuo acuerdo entre sus miembros, tendrá las siguientes funciones:

- a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- b) Enviar por medio físico o electrónico a las y los integrantes del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
- c) Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieran lugar a la misma.
- d) Citar conjuntamente a las y los trabajadores involucradas en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- e) Llevar el archivo de las actas, quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- f) Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- g) Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la Institución.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 55 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

- h) Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- i) Remitir a la alta dirección de la Institución, los informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

CAPÍTULO XII INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

ARTÍCULO 72. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL.

La Institución y sus trabajadores se obligan expresa y especialmente a mantener bajo estricta reserva y confidencialidad la información confidencial a la que tengan acceso en virtud de las labores o gestiones a su cargo, incluyendo la relacionada con los docentes y estudiantes de la Institución. Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, dentro de la información confidencial se encuentra, a título de simple referencia, la siguiente:

- Los nombres de docentes, estudiantes y sus contactos;
- Información de naturaleza financiera, operativa y académica o cualquier otra sujeta a reserva por la naturaleza de información reservada. Incluyendo al know how para el desarrollo de las operaciones;
- Las políticas, manuales y demás directrices y esquemas de estructuración de las operaciones y procedimientos para llevar a cabo la gestión institucional;
- Información de carácter técnico, financiero, contable, comercial y fiscal, incluyendo, sin limitarse, proyecciones financieras y/o presupuestarias, ventas proyectadas o históricas, presupuestos y planes de inversión o gasto de capital, análisis financieros, estudios y/o informes sobre financiación y recursos de financiación;
- Planes y estudios de mercado, estrategias y planes de negocios, técnicas y procedimientos, incluyendo reportes, especificaciones de productos y/o servicios,



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 56 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

propuestas o borradores de propuestas de servicios, por los cuales se implementen procesos, métodos o sistemas.

- Toda información relacionada con las actividades de la Institución que no sea de público conocimiento;
- Términos y condiciones, al igual que obligaciones o derechos incluidos en los acuerdos o contratos celebrados por la Institución y las condiciones pactadas con cada una;
- Cualquier información que, según el ordenamiento jurídico vigente, se considere o cualquier pieza de información que por ley o por reglamento se considere o se defina como secreto industrial, o que esté sujeta o protegida por reserva y/o confidencialidad y/o que de cualquier forma su uso, explotación, divulgación, revelación y/o disposición esté limitada o restringida o sujeta a autorización de su titular.

**ARTÍCULO 73. PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL
CONTENIDA EN DOCUMENTOS FÍSICOS O TECNOLÓGICOS.**

Todos los documentos físicos o electrónicos deberán ser protegidos contra pérdida, robo o posibilidad de que sean vistos por terceros.

Los trabajadores deberán estar muy atentos sobre el lugar donde dejan su computador portátil, memorias (USB), sistemas de cómputo o comunicaciones (teléfonos celulares, computadores, tablets, etc.) o cualquier otro medio portátil que pueda contener archivos de datos (los “Medios Portátiles”) con la Información Confidencial.

No se podrán dejar los Medios Portátiles en un parqueadero o cualquier lugar público, ni un lugar visible para terceros. No deberá dejar los Medios Portátiles prendidos sin clave de seguridad durante las horas fuera de la oficina ni dejarlo en momento alguno a disposición de terceros.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 57 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

Cuando el trabajador vaya a pasar algún archivo que contenga información confidencial de una USB por favor asegúrese que una vez transferida, dicha información sea eliminada en su totalidad.

El trabajador deberá mantener la información confidencial en estricta confidencialidad y procurar cumplir con todos los procedimientos de seguridad y protección de datos personales según los parámetros definidos en la normatividad vigente.

El trabajador no puede dejar los documentos impresos en las mesas o salas de trabajo. Igualmente, por fuera de la oficina no se pueden dejar documentos impresos.

Los documentos que contengan datos de los miembros de la Institución se deberán guardar o romper de manera adecuada. No se podrán depositar documentos completos en las basuras de las oficinas, pues todo documento que contenga información personal que no sea utilizado deberá ser destruido en su integridad.

Toda información que le proporcione la Institución o que sea utilizada debido a las responsabilidades profesionales o laborales a su cargo, deberá permanecer como propiedad de la Institución. Por lo mismo, al terminar su contrato de trabajo, el trabajador se obliga a devolver toda la información que tenga en su poder relacionada con su vinculación laboral o profesional, en especial retornando escritos, archivos en medios magnéticos y en general, cualquier información de propiedad de la Institución que se encuentre en su poder. En caso de que física o tecnológicamente no sea posible la devolución de la información, se procederá a su destrucción previas verificaciones e instrucciones impartidas por la Rectoría.

Lo anterior implica que la información en medio físico, electrónico o magnético no puede ser copiada de ninguna manera, ni podrá ser eliminada por el trabajador. La falta a la obligación de confidencialidad con respecto a esta información de la Institución generará la responsabilidad del caso, de conformidad con lo previsto en este reglamento y la normatividad aplicable sobre la materia.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 58 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

**ARTÍCULO 74. REGLAS PARA COMPARTIR LA INFORMACIÓN
CONFIDENCIAL**

Los trabajadores deberán mantener la información confidencial y no deberán revelar la misma, ni total y parcialmente a terceros, excepto cuando se encuentren desarrollando labores propias de sus funciones que supongan la necesidad de revelar dicha información a terceros. En tales casos, los trabajadores deberán disponer las medidas necesarias para proteger el contenido de la información confidencialidad.

Lo anterior implica que los trabajadores no podrán divulgar, traspasar, usar, apropiar o copiar la información, en provecho suyo o de terceros no legitimados para conocer dicha información.

En consecuencia, dicha información podrá ser utilizada con el único fin de prestar adecuadamente los servicios para los que los trabajadores fueron contratados. Adicionalmente, la Información Confidencial de los miembros de la comunidad institucional no se puede divulgar sin la autorización previa del titular de la información.

Los trabajadores no podrán sostener conversaciones sobre la Información Confidencial de los miembros de la comunidad en lugares públicos.

ARTÍCULO 75. ASPECTOS TÉCNICOS

A efectos de preservar la seguridad de la información, equipos y sistemas de propiedad de la Institución, o los que ésta le haya asignado o autorizado como herramienta de trabajo para propósitos laborales, el trabajador entiende que la información relacionada con la Institución que circule por estos equipos y sistemas es material clasificado de propiedad de esta.

PARÁGRAFO. El incumplimiento de lo aquí contenido, desde ahora, se califica como FALTA GRAVE, pudiendo dar lugar a sanciones disciplinarias o terminación del contrato, según lo determine la Institución cada caso en particular.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 59 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

ARTÍCULO 76. PROPIEDAD INTELECTUAL.

Las bases de datos, los servicios que con ellas se presten, los softwares y los contenidos que alberguen estas bases son de propiedad de la Institución y se encuentran protegidos por las leyes de Propiedad Intelectual. No podrán ser objeto de explotación, reproducción, distribución, modificación, comunicación pública, cesión o transformación. El acceso a las bases de datos no otorga titularidad alguna sobre los derechos de propiedad intelectual de los contenidos que alberga las bases de datos y los servicios, software o invenciones que en ellas se utilicen.

La Institución no transfiere la propiedad de su software y, por ende, retiene todos los derechos de propiedad industrial e intelectual incluyendo el software. Si se transfiere software con el que funcionan las bases de datos digitales a su terminal, no podrá diseccionarlo para su estudio, o descompilarlo, traducir la versión del código objeto original o su lenguaje a otro código o lenguaje.

El nombre comercial, las marcas, logo, productos y servicios que contienen las Bases de datos y los servicios, se encuentran protegidos por ley y son de propiedad de la Institución reservándose la posibilidad de ejercer las acciones judiciales que correspondan contra quienes violen o infrinjan los derechos de propiedad intelectual e industrial o derechos de autor.

Los trabajadores que tengan relaciones comerciales con terceros asociados a la Institución asumirán la posición de garante sobre la custodia de la información que llegue a conocer debido a su cargo, de tal manera que sólo está autorizado a utilizar la misma para las finalidades previstas por la empresa de manera previa, clara y expresa.

CAPÍTULO XIII. CONTRATO DE APRENDIZAJE



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 60 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

ARTÍCULO 77. OBJETO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

El 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 Institución, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

La relación de aprendizaje se registrará en lo pertinente por lo previsto en la Ley 789 de 2022, Acuerdo 015 de 2003, Decreto 933 de 2014, Decreto 1334 de 2018, Ley 2466 de 2025 y demás normas que lo regulen.

ARTÍCULO 78. CAPACIDAD PARA SER APRENDIZ.

Pueden celebrar contratos de aprendizaje las personas mayores de 14 años que han complementado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 79. FORMA Y CONTENIDO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener, cuando menos, la siguiente información: Nombre de la empresa patrocinadora; nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz; oficio que es materia de aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato; obligaciones de la empresa patrocinadora, del aprendiz y derechos de este y



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 61 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

aquel; apoyo de sostenimiento; condiciones de ejecución del aprendizaje y firma de los contratantes o de sus representantes.

ARTÍCULO 80. APOYO DE SOSTENIMIENTO.

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 Institución un apoyo de sostenimiento mensual, así:

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.

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 legal mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo legal mensual 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 colectiva²¹.

PARÁGRAFO. 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 y 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 empleados dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago

²¹ Artículo 30 Ley 789 de 2002.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 62 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.
1° de junio de 2026

de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponde al del nivel de riesgo de la Empresa y de sus actividades.

ARTÍCULO 81. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL APRENDIZ.

Además de las obligaciones que se establecen el Código Sustantivo de Trabajo., el aprendiz tiene las siguientes:

- Concurrir aplicadamente tanto a los cursos como a su práctica con diligencia sujetándose al régimen del aprendizaje y al direccionamiento de la empresa patrocinadora.
- Procurar el mayor rendimiento en su estudio y actividades encomendadas en cumplimiento del contrato de aprendizaje.
- Ser leal y guardar respeto a la empresa patrocinadora, sus representantes, trabajadores, familiares, maestros, etc.
Guardar reserva absoluta sobre su vida privada, la de los demás trabajadores y personas vinculadas a la empresa patrocinadora.

ARTÍCULO 82. AFILIACIONES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL.

La afiliación de los aprendices y el pago de aportes serán de cargo de la empresa patrocinadora, así: Durante la fase lectiva el aprendiz estará afiliado al Sistema de Seguridad Social en Salud, asumiendo la empresa patrocinadora la totalidad de la cotización sobre la base de un (1) SMLMV y, adicionalmente, durante la fase practica estará afiliado al Sistema de Riesgos Laborales, tomando la misma base de cotización.

ARTÍCULO 83. NATURALEZA JURÍDICA. De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 0223 de 2026 del Ministerio de Trabajo, el Contrato de Aprendizaje es una modalidad especial de vinculación laboral de carácter formativo, personal y temporal, que no



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 63 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

genera relación laboral ordinaria, sino que tiene como finalidad el desarrollo de competencias teórico-prácticas en un ambiente real de trabajo.

ARTÍCULO 84. FASES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El Contrato de Aprendizaje se desarrollará en dos fases:

- **Fase lectiva:** período en el cual el aprendiz permanece en la institución educativa recibiendo formación teórica y prácticas de laboratorio.
- **Fase práctica:** período en el cual el aprendiz aplica los conocimientos adquiridos en el Politécnico Internacional, bajo supervisión y acompañamiento institucional.

ARTÍCULO 85. DERECHOS DEL APRENDIZ. El aprendiz tendrá derecho a:

- Recibir formación integral y acompañamiento pedagógico mediante la figura del Monitor, conforme al Decreto 0223 de 2026.
- Recibir la orientación y acompañamiento por parte del Tutor que sea designado por el Politécnico Internacional, conforme al Decreto 0223 de 2026.
- Percibir el apoyo de sostenimiento económico en los términos fijados por la norma.
- Ser afiliado al sistema de seguridad social integral durante la vigencia del contrato.
- Desarrollar sus actividades en un ambiente libre de acoso laboral y sexual, en concordancia con la Ley 2365 de 2024.

ARTÍCULO 86. OBLIGACIONES DEL APRENDIZ. El aprendiz estará obligado a:

- Cumplir con las actividades académicas y prácticas asignadas en el plan de práctica suscrito con el Tutor y el Monitor.
- Respetar las normas internas del Politécnico Internacional.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 64 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

- Informar oportunamente cualquier situación que afecte el desarrollo del contrato.

ARTÍCULO 87. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje podrá darse por terminado en los casos previstos en el Decreto 0223 de 2026, entre ellos:

- Culminación de la fase práctica.
- Incumplimiento grave de las obligaciones por parte del aprendiz o de la empresa patrocinadora.
- Mutuo acuerdo entre las partes.
- Causales de fuerza mayor debidamente comprobadas.

CAPÍTULO XIV. DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 88. ORDEN JERÁRQUICO, MANUAL DE FUNCIONES Y ORGANIGRAMA.

El orden Jerárquico es el que se establece en el MANUAL DE FUNCIONES y ORGANIGRAMA que contempla los cargos existentes en la Institución.

Tienen facultades para solicitar la imposición de sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Institución: La Jefatura de Gestión Humana o quien haga sus veces

ARTÍCULO 89. DISPOSICIONES GENERALES PARA MENORES DE 18 AÑOS.

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

- Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 65 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

- Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) años, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el SENA, podrán ser trabajadores en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 66 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.²².

PARÁGRAFO SEGUNDO. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:

Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.²³

Parágrafo 3. Además de las obligaciones especiales a cargo de la Institución, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Institución.²⁴

**ARTÍCULO 90. APLICACIÓN EXTENSIVA A LOS TRABAJADORES
DOCENTES.**

Las disposiciones establecidas en este Reglamento se aplicarán en lo que corresponda a los trabajadores docentes de manera complementaria al Reglamento Docente.

²² Artículo 117, Ley 1098 de noviembre 8 de 2006. Código de la Infancia y la adolescencia, Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005.

²³ Artículo. 114 Ley 1098 de 2006.

²⁴ Artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo.



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 67 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

ARTÍCULO 91. TRABAJO REMOTO.

El presente capítulo tiene como objeto la regulación de la modalidad de trabajo remoto o teletrabajo en la Institución. La implementación de esta modalidad de trabajo estará sujeta a los requerimientos y necesidades de la Institución y en ningún caso habrá lugar a la misma sin previo requerimiento o autorización de la Institución. Del mismo modo solo podrá implementarse a decisión de la Institución en los casos en que exista compatibilidad entre esta forma de trabajo y el cargo desempeñado, para lo cual se remitirá al manual o reglamento dispuesto para el efecto.

ARTÍCULO 92. CLAUSULAS INEFICACES.

No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador²⁵

ARTÍCULO 93. PUBLICACIÓN PARA OBSERVACIONES.

Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley 1429 de 2010, transcurridos quince (15) días de la fijación de este reglamento en cartelera de la Institución y sin que se hubiese presentado objeciones por parte de los trabajadores, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiese varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

²⁵ Artículo 109, Código Sustantivo de Trabajo



**POLITÉCNICO
INTERNACIONAL**
Institución de Educación Superior

PÁGINA 68 DE 20

**ACUERDO DE CONSEJO
DIRECTIVO**

No. 15 de 2026.

1° de junio de 2026

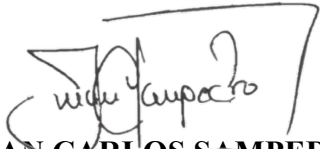
El proceso de publicación se realizará en los términos de lo previsto en la Ley 1429 de 2010.

ARTÍCULO 94. VIGENCIA

El presente Reglamento entrará a regir a partir de su publicación y quedará en firme luego de agotar las instancias previstas en la Ley 1429 de 2010 y deroga las disposiciones que le sean contrarias en especial el Reglamento Interno de trabajo del 2025

Dado en Bogotá D.C., el día 1° de junio de 2026

COMUNIQUESE Y CUMPLASE,


JUAN CARLOS SAMPEDRO A.
Presidente


NATHALIE VARGAS MENDOZA
Secretaria