



VIGILADA MINEDUCACIÓN

CONSEJO SUPERIOR

Texto compilado y concordado el 25 de junio de 2026.

Norma	Modificaciones
Acuerdo No 42 del 19 de julio de 2022	Se aprueba el reglamento interno de trabajo de la Fundación Politécnico Minuto de Dios TecMD
Acuerdo No 061 del 25 de junio de 2026	Se aprueban modificaciones integrales a los articulados del reglamento interno de trabajo de la Fundación Politécnico Minuto de Dios TecMD.

CONSEJO SUPERIOR

ACUERDO No 061

25 de junio de 2026

**POR EL CUAL SE EXPIDE EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN
POLITÉCNICO MINUTO DE DIOS TECMD.**

El Consejo Superior de la Fundación Politécnico Minuto de Dios - TecMD, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial las conferidas en el literal e) del artículo 43 de los Estatutos, y

CONSIDERANDO

Que, la Fundación Politécnico Minuto de Dios TecMD, cuenta con unos Estatutos aprobados por la Sala General como consta en el Acta No. 143 del 15 de agosto de 2024, que fueron ratificados por el Ministerio de Educación Nacional, mediante Resolución 004171 del 06 de marzo de 2025.

Que, el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia reconoce a las instituciones de educación superior la autonomía universitaria en virtud de la cual, gozan de la posibilidad de autodeterminarse administrativamente, inclusive para expedir sus normas internas mediante las cuales establecen lo pertinente para el funcionamiento.

Que, atendiendo lo anterior, TecMD dispuso expedir el Reglamento Interno de Trabajo que contiene las disposiciones internas que regulan las relaciones laborales entre la Institución y los colaboradores, estableciendo sus deberes, derechos y obligaciones. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los colaboradores, sin perjuicio de la especialidad que sobre algunos asuntos que regulen otros reglamentos o estatutos, los cuales, se entiende, aplican de forma especial y preferente, como el Reglamento de Profesores y el Estatuto Profesoral. Regirá en todas sus dependencias, así como aquellas que se creen en el futuro.

Que, en atención a las modificaciones introducidas por la reciente reforma laboral en Colombia y demás disposiciones normativas vigentes en materia laboral, se hace necesario actualizar el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Politécnico Minuto de Dios TecMD, con el propósito de armonizar sus disposiciones internas con el marco jurídico actual aplicable a las relaciones laborales.

Que, la actualización del Reglamento Interno de Trabajo constituye una necesidad prioritaria e institucional, orientada a garantizar el cumplimiento de los principios de legalidad, seguridad jurídica, protección de los derechos de los trabajadores y fortalecimiento de las condiciones laborales al interior de la Institución, conforme a las nuevas dinámicas normativas y organizacionales.

Que, la expedición y actualización del Reglamento Interno de Trabajo permite establecer lineamientos claros, transparentes y acordes con la legislación laboral vigente, promoviendo un adecuado ambiente organizacional, la prevención de conflictos laborales y el fortalecimiento de las relaciones entre la Institución y sus colaboradores.

Que, resulta indispensable adecuar las disposiciones internas de la Fundación Politécnico Minuto de Dios TecMD, a las nuevas obligaciones legales derivadas de la normativa laboral vigente, especialmente en aspectos relacionados con jornadas laborales, modalidades de trabajo, deberes y derechos de los trabajadores, mecanismos de prevención y protección laboral, así como las demás disposiciones introducidas por la reforma laboral en Colombia.

Que, de acuerdo con lo dispuesto en el literal e) del artículo 43 del Estatuto General, es función del Consejo Superior “Aprobar y evaluar periódicamente el Proyecto Educativo Institucional y los planes de desarrollo, las políticas y actividades de la Institución, determinando las condiciones para su cumplimiento, teniendo en cuenta entre otros criterios, los planes y programas del sistema de educación superior”.

Que, el Consejo Superior, órgano colegiado con participación de los diferentes estamentos de la comunidad educativa, ha emitido su aval para la aprobación y expedición de este Reglamento interno de trabajo en la sesión No 080 llevada a cabo el 25 de junio de 2026.

Que, en virtud de lo anterior, el Consejo Superior de la Fundación Politécnico Minuto de Dios TecMD,

CONTENIDO

1. Fundamento y urgencia de la actualización.	4
2. Principales modificaciones incorporadas.	4
CAPÍTULO I OBJETO	5
CAPÍTULO II CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL	6
CAPÍTULO III CONDICIONES LABORALES	7
CAPÍTULO IV CONTRATO DE APRENDIZAJE	9
CAPÍTULO V COLABORADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	10
CAPÍTULO VI HORARIO DE TRABAJO	10
CAPÍTULO VII ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO	22
CAPÍTULO VIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN	25
CAPÍTULO IX DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES DE LOS COLABORADORES	25
CAPÍTULO X ORDEN JERÁRQUICO	27
CAPÍTULO XI FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS}	28
CAPÍTULO XII MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN	34
CAPÍTULO XIII SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	35
CAPÍTULO XIV-A DESCONEXIÓN LABORAL	37
CAPÍTULO XIV-B INCLUSIÓN LABORAL, IGUALDAD Y AJUSTES RAZONABLES	37
CAPÍTULO XIV-C PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN	37
CAPÍTULO XIV-D LICENCIAS Y PERMISOS AMPLIADOS	38
CAPÍTULO XV CLÁUSULAS INEFICACES	38
CAPÍTULO XVI PUBLICACIONES	38
CAPÍTULO XVII VIGENCIA	39
COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE	39

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Aprobar el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Politécnico Minuto de Dios TecMD, en los siguientes términos:

1. Fundamento y urgencia de la actualización.

El artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7° de la Ley 2466 de 2025, dispone en su parágrafo 4° que el empleador debe actualizar el Reglamento Interno de Trabajo conforme a los nuevos parámetros del debido proceso disciplinario **dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la Ley** (25 de junio de 2025), plazo que venció el 25 de junio de 2026. En consecuencia, esta actualización tiene carácter prioritario y debe formalizarse por el Consejo Superior a la mayor brevedad.

2. Principales modificaciones incorporadas.

a) Proceso disciplinario y de descargos (Capítulo XI). Se reestructuró íntegramente conforme al nuevo artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo (Ley 2466 de 2025) y a la Sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional, incorporando las siete (7) etapas mínimas legales, los principios del debido proceso allí enunciados, el término mínimo legal de cinco (5) días hábiles para descargos, el acompañamiento sindical, los ajustes razonables para colaboradores con discapacidad, y una tabla de tiempos de gestión y respuesta para cada etapa del proceso, construida a partir del principio jurisprudencial de inmediatez (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencias del 5 de diciembre de 2018, Exp. 61157, y SL1215-2024 del 21 de mayo de 2024, entre otras). Se aclara que ni la ley ni la jurisprudencia fijan un plazo máximo único: los términos internos aquí propuestos son un parámetro razonable de gestión institucional, no un límite legal absoluto, y deberán evaluarse caso a caso.

b) Contrato de aprendizaje (Capítulo IV). Se actualizó íntegramente conforme al artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025: el contrato de aprendizaje pasó a ser un contrato laboral especial y a término fijo (no una relación de naturaleza no laboral), con duración máxima de tres (3) años, nuevas reglas de apoyo de sostenimiento diferenciadas por tipo de formación (dual, tradicional o universitaria) y afiliación diferenciada a seguridad social por fase.

c) Jornada laboral (Capítulo VI). Se corrigió el límite máximo de la jornada diaria bajo el esquema de distribución flexible, que pasó de diez (10) a **nueve (9) horas diarias** (artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025), y se confirmó la jornada máxima semanal de 42 horas, vigente desde el 15 de julio de 2026.

d) Horas extras. Se eliminó la exigencia de autorización previa del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras, la cual fue suprimida por el parágrafo del artículo 12 de la Ley 2466 de 2025.

e) Recargo por trabajo en días de descanso obligatorio y festivos. Se actualizó el cronograma de implementación gradual del recargo del 100% previsto en el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo

(modificado por el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025): 80% desde julio de 2025, **90% vigente desde julio de 2026**, y 100% a partir de julio de 2027.

f) Publicación del Reglamento. Se incorporó la obligación de publicación por medio virtual, adicional a la fijación física, conforme al artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 8° de la Ley 2466 de 2025.

g) Inclusión laboral y no discriminación. Se incorporaron las obligaciones reforzadas de ajustes razonables y cuota de trabajadores con discapacidad (numerales 13 y 17 del artículo 57 del CST), y las nuevas causales de protección contra la discriminación (numerales 10 a 14 del artículo 59 del CST, adicionados por el artículo 17 de la Ley 2466 de 2025 — nota: algunos apartes de dicho numeral 10 fueron declarados inexequibles por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-081 de 2026, por lo que el texto de este Reglamento se ajusta a la redacción vigente tras dicho fallo).

h) Prohibición de maniobras de elusión. Se incorporó al régimen de prohibiciones a la Institución la conducta prevista en el artículo 59A del Código Sustantivo del Trabajo, adicionado por el artículo 48 de la Ley 2466 de 2025.

CAPÍTULO I OBJETO

El presente reglamento de la FUNDACIÓN POLITÉCNICO MINUTO DE DIOS TecMD, con domicilio principal en la TV 73 A No 81 I - 19 Bogotá, con NIT 800026729-5, contiene las disposiciones internas que regulan las relaciones laborales entre la Institución y los colaboradores, estableciendo sus deberes, derechos y obligaciones. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los colaboradores, sin perjuicio de la especialidad que sobre algunos asuntos regulen otros reglamentos o estatutos, los cuales se entienden de aplicación especial y preferente, como el Reglamento de Profesores y el Estatuto Profesor. Regirá en todas sus dependencias, así como en aquellas que se creen en el futuro.

El presente Reglamento Interno de Trabajo podrá ser modificado cuando así lo exija el desarrollo institucional y/o las disposiciones legales vigentes que le sean aplicables. Todas las modificaciones serán puestas en conocimiento de los colaboradores mediante los mecanismos de publicación física y virtual previstos en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 8° de la Ley 2466 de 2025. Los casos no contemplados en el presente Reglamento se regirán por las disposiciones que en cada caso dicte la Institución en ejercicio del derecho que le otorgan las leyes y normas laborales vigentes.

MISIÓN

Propiciar que los estudiantes de la FUNDACIÓN POLITÉCNICO MINUTO DE DIOS TecMD, mediante trayectorias innovadoras de aprendizaje apoyadas en las tecnologías, accedan al mundo del trabajo (vía



(601) 5800301



WWW.TECMD.EDU.CO



Trv. 73A No 81-19, Bogotá

empleo o emprendimiento), contribuyan al desarrollo integral sostenible, aportando ciudadanos felices, globales y comprometidos con acciones solidarias y pacíficas para la construcción de un mejor país.

VISIÓN

La FUNDACIÓN POLITÉCNICO MINUTO DE DIOS TecMD, será reconocida como una institución de educación superior virtual que contribuye a la formación del talento humano que requiere el sector productivo, a través de un portafolio que brinda múltiples posibilidades de ingreso y programas de corta duración.

PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

Los principios son el conjunto de afirmaciones, valores y reglas que ubican y regulan la vida de una institución. Dan soporte a la visión, la misión, la estrategia y los objetivos, y se exteriorizan en la cultura institucional. La FUNDACIÓN POLITÉCNICO MINUTO DE DIOS TecMD se compromete con los siguientes principios:

Humanismo: asumimos al ser humano como persona con dones y carismas que lo hacen solidario, libre, ético, comprometido con el cuidado del medio ambiente y en constante actitud de servicio, para contribuir a la construcción de una sociedad más justa, reconciliada y en paz.

Cultura digital: facultad humana y social de interactuar con ecosistemas vitales a través de las tecnologías educativas, que posibilita ambientes creativos, innovadores y de transformación social.

Innovación: actitud constante que genera valor social mediante nuevas ideas y tecnologías, transforma la realidad y procura el beneficio social.

Agilismo: actitud permanente de servicio eficiente, flexible y creativo orientado a las necesidades de la comunidad educativa.

Democratización: la educación como derecho de libre acceso al conocimiento, con excelencia, calidad e inclusión.

Simplicidad: filosofía organizacional orientada a la adaptación, comprensión y satisfacción de las necesidades de la comunidad académica.

Pasión: capacidad humana de movilizar la organización con vehemencia y disfrute, que inspira, motiva y transforma.

CAPÍTULO II CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 1. Para todos los efectos, se considera colaborador de la FUNDACIÓN POLITÉCNICO MINUTO DE DIOS TecMD a toda persona vinculada a la Institución mediante contrato de trabajo.

Artículo 2. Los trabajadores de TecMD se clasifican para todos los efectos legales así:

Personal Administrativo: se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo, el presente reglamento interno y el correspondiente contrato de trabajo.

Personal Docente Planta: se rige por las disposiciones contenidas en el Estatuto Docente vigente, el Código Sustantivo del Trabajo, el presente reglamento interno y el contrato de trabajo.

Personal Docente Hora Cátedra: se rige por las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, el presente reglamento interno y el correspondiente contrato de trabajo a término fijo hora cátedra.

Parágrafo. De conformidad con el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 5° de la Ley 2466 de 2025, el contrato de trabajo a término indefinido constituye la regla general de vinculación en TecMD. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos a término fijo, por duración de obra o labor determinada, o para trabajo ocasional, accidental o transitorio, cuando la naturaleza del cargo así lo justifique, atendiendo los límites y formalidades del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 6° de la Ley 2466 de 2025 (término máximo de cuatro (4) años para los contratos a término fijo, reglas de prórroga pactada y prórroga automática, y obligación de precisar por escrito la obra o labor contratada en los contratos por obra o labor).

CAPÍTULO III CONDICIONES LABORALES

Condiciones de Admisión.

Artículo 3. Quien aspire a desempeñar un cargo en la Fundación Politécnico Minuto de Dios - TecMD debe proporcionar los siguientes documentos:

Fotocopia del documento de identidad: cédula de ciudadanía, cédula de extranjería, visa de trabajo, tarjeta de identidad o permiso especial de permanencia, según sea el caso.

Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.

Certificados laborales de los empleadores anteriores, en los que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.

Certificados o títulos correspondientes a su nivel de estudios.

Tarjeta profesional en la respectiva especialidad, así como permisos o licencias vigentes específicas para desarrollar la actividad, en caso de requerirse.

Los demás documentos requeridos conforme al Estatuto Profesoral, cuando se trate de profesores.

Parágrafo 1. La Institución podrá establecer, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante; sin embargo, tales exigencias no podrán incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas. En consecuencia, se prohíbe exigir en formatos o cartas de solicitud de empleo datos sobre el estado civil, número de hijos, religión



o partido político (Ley 13 de 1972, art. 1º); la prueba de gravidez, salvo actividades de alto riesgo (art. 43 C.N.; arts. 1º y 2º Convenio 111 OIT; Res. 3941/94 Mintrabajo); el examen de VIH/sida (D.R. 559/91, art. 22); ni la libreta militar. De igual forma, en aplicación del artículo 16 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 16 de la Ley 2466 de 2025, ninguna de estas exigencias podrá constituirse en factor de discriminación por sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, color, etnia, origen nacional, discapacidad, condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones de salud sobrevivientes, ni por preferencias políticas o religiosas.

Parágrafo 2. Para la vinculación de extranjeros se deberá tener en cuenta:

La presentación de la visa que le permita desarrollar la actividad, ocupación u oficio autorizado, cuando sea necesaria.

Contar con cédula de extranjería.

Informar por escrito a la Unidad Administrativa Migración Colombia sobre la vinculación, contratación o admisión y su desvinculación o terminación del contrato, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la iniciación o terminación de labores.

Artículo 4. Desde su vigencia, todas las notificaciones que se realicen a los trabajadores para efectos relacionados con el presente reglamento serán enviadas de forma electrónica a su correo institucional, razón por la cual, con la simple remisión de cualquier comunicación, se entenderá notificada la misma, sin perjuicio de los medios adicionales de notificación que resulten aplicables conforme a la ley y a lo previsto en el Capítulo XI del presente Reglamento.

Período de Prueba.

Artículo 5. Una vez admitido el aspirante, se podrá estipular con él un período inicial de prueba, cuyo objeto es que la Institución aprecie las aptitudes y competencias del colaborador y que este último aprecie la conveniencia de las condiciones de trabajo (Código Sustantivo del Trabajo, art. 76).

Artículo 6. El período de prueba debe estipularse por escrito; en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Código Sustantivo del Trabajo, art. 77, num. 1º).

Artículo 7. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

Artículo 8. 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 colaborador continuare al servicio del empleador con consentimiento expreso o tácito, los servicios prestados se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Código Sustantivo del Trabajo, art. 80).

CAPÍTULO IV CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 9. NATURALEZA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. De conformidad con el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025, 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 el cual una persona natural desarrolla formación teórica y práctica en una entidad de formación autorizada, a cambio de que la Fundación Politécnico Minuto de Dios TecMD, en calidad de empresa patrocinadora, proporcione los medios necesarios para adquirir la formación profesional metódica y completa requerida en el ejercicio de un oficio, ocupación, actividad o profesión relacionada con el giro ordinario de las actividades de la Institución.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje: (a) su finalidad es facilitar la formación del aprendiz; (b) la subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje; (c) la formación se recibe a título estrictamente personal; y (d) el apoyo de sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de tres (3) años, conforme al artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por la Ley 2466 de 2025), y comprenderá las etapas o modalidades lectiva y práctica, o el esquema de formación dual, conforme al programa de formación autorizado.

Artículo 10. CAPACIDAD PARA CELEBRAR CONTRATO DE APRENDIZAJE. Podrán celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que hayan culminado sus estudios básicos primarios o acrediten conocimientos equivalentes, conforme a las disposiciones legales vigentes sobre trabajo adolescente y formación para el trabajo, observando las normas especiales de protección al menor trabajador contenidas en el Código de la Infancia y la Adolescencia. En todo caso, la Institución garantizará que las actividades asignadas al aprendiz sean compatibles con su proceso formativo y sus condiciones físicas, psicológicas y académicas.

Artículo 11. FORMALIDADES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje deberá celebrarse por escrito y contener, como mínimo: identificación de la empresa patrocinadora y de la entidad de formación autorizada; identificación completa del aprendiz; programa académico, ocupación, oficio o actividad objeto de la formación; duración total del contrato y de sus etapas o del esquema dual; fechas de inicio y terminación; valor del apoyo de sostenimiento mensual y forma de pago; obligaciones y derechos de las partes; obligación de afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral; causales de suspensión y terminación; jornada y horarios; fecha de suscripción; y firma de las partes.

Parágrafo. La Institución podrá implementar mecanismos de suscripción electrónica o digital para la celebración y gestión de los contratos de aprendizaje, de conformidad con la Ley 527 de 1999.

Artículo 12. APOYO DE SOSTENIMIENTO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL APRENDIZ. El apoyo de sostenimiento mensual del aprendiz se reconocerá conforme a las siguientes reglas mínimas legales (artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025):

Si se trata de **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 (SMLMV), y durante el segundo año, el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) SMLMV.

Si se trata de **formación tradicional**, el aprendiz recibirá, como mínimo, en la fase lectiva, el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) SMLMV, y en la fase práctica, el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) SMLMV.

Si el aprendiz es **estudiante universitario**, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior a un (1) SMLMV, independientemente de si la formación es o no dual.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá regularse a través de convenios, contratos colectivos o laudos arbitrales.

Durante la **fase lectiva**, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales, pagado plenamente por la Institución como dependiente. Durante la **fase práctica**, o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al Sistema de Seguridad Social Integral en pensiones y salud, conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral especial de aprendizaje.

Parágrafo primero. El apoyo de sostenimiento no constituye salario para los efectos que la ley expresamente excluya, salvo las garantías reconocidas por la ley.

Parágrafo segundo. Las condiciones económicas, afiliaciones y demás garantías del contrato de aprendizaje se ajustarán automáticamente a las modificaciones normativas que expida el legislador o el Gobierno Nacional en materia laboral, de formación profesional y seguridad social.

CAPÍTULO V COLABORADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 13. Son colaboradores accidentales o transitorios los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un (1) mes, y de índole distinta a las actividades normales de la Institución. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en días de descanso obligatorio y festivos (Código Sustantivo del Trabajo, art. 6°).

CAPÍTULO VI HORARIO DE TRABAJO

Artículo 14. JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO Y HORARIOS LABORALES. La jornada ordinaria de trabajo de los colaboradores de la Fundación Politécnico Minuto de Dios TecMD se desarrollará de conformidad con el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021 y por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025.

En aplicación de la reducción gradual de la jornada máxima legal semanal establecida en la Ley 2101 de 2021 y confirmada por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025, la jornada laboral máxima autorizada, vigente desde el 15 de julio de 2026, es de **cuarenta y dos (42) horas semanales**.

Para todos los efectos legales y reglamentarios, el horario ordinario de trabajo de la Institución se desarrollará de la siguiente manera:

Jornada laboral ordinaria

Días laborables	Jornada mañana	Jornada tarde
Lunes a jueves	8:00 a.m. a 1:00 p.m.	2:00 p.m. a 5:30 p.m.
Viernes	8:00 a.m. a 1:00 p.m.	2:00 p.m. a 5:00 p.m.

La distribución de la jornada aquí establecida se realiza respetando los tiempos de descanso obligatorios y las disposiciones legales relacionadas con la jornada máxima semanal vigente.

Parágrafo primero. En consideración a la naturaleza de las funciones académicas, administrativas, tecnológicas o de apoyo institucional, TecMD podrá establecer horarios diferenciales, jornadas flexibles, turnos de trabajo, esquemas de compensación o modalidades especiales de prestación del servicio, conforme a las necesidades institucionales y dentro de los límites legales vigentes.

Parágrafo segundo. La Institución podrá acordar con el colaborador modalidades de trabajo flexible, remoto, teletrabajo (incluidas sus modalidades autónomas, móvil, híbrida y transnacional) o trabajo en casa, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 (modificada por el artículo 52 de la Ley 2466 de 2025), la Ley 2088 de 2021, la Ley 2121 de 2021 y el Decreto 1227 de 2022.

Parágrafo tercero. La implementación de jornadas flexibles o modalidades especiales de trabajo deberá constar por escrito y respetará los derechos mínimos laborales, los tiempos de descanso obligatorio, el derecho a la desconexión laboral y las disposiciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Parágrafo cuarto. La Institución podrá modificar o ajustar los horarios laborales institucionales, previo cumplimiento de las disposiciones legales aplicables.

Parágrafo quinto. Reducción gradual de la jornada laboral (Ley 2101 de 2021, confirmada por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025). La jornada laboral máxima semanal se redujo progresivamente sin disminución salarial, conforme al siguiente cronograma legal: cuarenta y ocho (48) horas hasta julio de 2023; cuarenta y siete (47) horas desde julio de 2023; cuarenta y seis (46) horas desde julio de 2024; cuarenta y cuatro (44) horas desde el 15 de julio de 2025; y **cuarenta y dos (42) horas desde el 15 de julio de 2026**, cronograma actualmente vigente y aplicable en la Institución.

Artículo 15. ACTIVIDADES DE BIENESTAR, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL. TecMD promoverá espacios y estrategias orientadas al bienestar, desarrollo integral, formación, capacitación, recreación, cultura y deporte de sus colaboradores, conforme al SG-SST, el Plan de Bienestar Institucional y las disposiciones legales vigentes.

De conformidad con el artículo 21 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 6 de la Ley 2101 de 2021, la obligación relacionada con la destinación exclusiva de horas de la jornada laboral para actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación fue objeto de exoneración legal con ocasión de la implementación gradual de la reducción de la jornada máxima legal semanal a cuarenta y dos (42) horas. No obstante, TecMD podrá desarrollar programas, jornadas o actividades de bienestar, formación y fortalecimiento organizacional conforme a las necesidades institucionales y disponibilidad operativa.

Artículo 16. LABORES EXCEPCIONALES POR FUERZA MAYOR, CASO FORTUITO O NECESIDAD INSTITUCIONAL URGENTE. De conformidad con el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, TecMD podrá requerir excepcionalmente la prestación de servicios por fuera de la jornada ordinaria, sin necesidad de autorización previa de autoridad competente, cuando se presenten situaciones de fuerza mayor, caso fortuito, contingencias tecnológicas, incidentes operativos o riesgos para la continuidad del servicio educativo.

Artículo 17. Estas labores deberán limitarse estrictamente al tiempo indispensable para superar la contingencia. En todo caso, el trabajo suplementario en estas circunstancias respetará los derechos mínimos laborales, las disposiciones sobre descanso obligatorio y seguridad y salud en el trabajo, y las normas vigentes sobre jornada máxima legal y reconocimiento de recargos.

Parágrafo. TecMD procurará implementar medidas preventivas, tecnológicas y organizacionales que minimicen la necesidad de acudir a jornadas excepcionales de trabajo.

Artículo 18. JORNADAS FLEXIBLES Y TRABAJO POR TURNOS. De conformidad con el artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando la naturaleza de las actividades institucionales no exija labor continua o permanente y se desarrollen mediante turnos o esquemas de distribución flexible, TecMD podrá organizar jornadas laborales superiores a ocho (8) horas diarias, siempre que el promedio de horas laboradas, calculado en un período que no exceda de tres (3) semanas, no supere ocho (8) horas diarias ni la jornada máxima legal semanal vigente. Las horas laboradas bajo esta modalidad no constituirán trabajo suplementario, siempre que se respeten los límites promedio legales.

Artículo 19. JORNADA ESPECIAL. La Institución y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitan operar sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre que el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día ni de treinta y seis (36) a la semana, conforme al literal d) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo en días de descanso obligatorio o festivos, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

Artículo 20. JORNADA LABORAL FLEXIBLE. De conformidad con el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021 y por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025, TecMD y el colaborador podrán acordar la implementación de jornadas laborales flexibles mediante la distribución variable de la jornada máxima legal semanal vigente. La jornada podrá distribuirse en máximo seis (6) días a la semana, garantizando un (1) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, con jornadas mínimas de cuatro (4) horas continuas y **hasta un máximo de nueve (9) horas diarias**, sin que dé lugar a recargo por trabajo suplementario, siempre que no se exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales.

Las horas laboradas bajo esta modalidad no generarán recargos por trabajo suplementario siempre que: (i) la distribución flexible haya sido previamente acordada entre las partes; (ii) las labores se desarrollen dentro de la jornada ordinaria legalmente permitida; (iii) no se exceda la jornada máxima legal semanal vigente; y (iv) se respeten los tiempos mínimos de descanso.

Parágrafo primero. La implementación de jornadas laborales flexibles atenderá las necesidades académicas, administrativas, tecnológicas y operativas de la Institución.

Parágrafo segundo. En ningún caso TecMD podrá exigir al colaborador la realización de dos (2) turnos durante el mismo día, salvo respecto de trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, conforme al parágrafo 1° del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por la Ley 2466 de 2025).

Parágrafo tercero. La adopción de jornadas flexibles respetará las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo, el derecho a la desconexión laboral y la protección integral de los derechos mínimos de los colaboradores.

Artículo 21. JORNADAS ESPECIALES POR TURNOS SUCESIVOS. De conformidad con el artículo 166 del Código Sustantivo del Trabajo, TecMD podrá establecer jornadas especiales de trabajo en actividades académicas, administrativas, tecnológicas, operativas o de soporte institucional que, por su naturaleza, requieran continuidad en la prestación del servicio mediante turnos sucesivos. En estos casos, la jornada ordinaria podrá ampliarse hasta un máximo de cincuenta y seis (56) horas semanales, distribuidas en turnos, siempre que las labores se desarrollen sin interrupción.

Parágrafo primero. La adopción de jornadas especiales por turnos sucesivos obedecerá a necesidades objetivas del servicio y será previamente informada a los colaboradores involucrados.

Parágrafo segundo. Cuando se excedan los límites máximos legales establecidos para esta modalidad, habrá lugar al reconocimiento y pago de trabajo suplementario junto con los recargos legales correspondientes.

Artículo 22. DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO. La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es la establecida en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo,

modificado por la Ley 2101 de 2021 y por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025: ocho (8) horas al día y **cuarenta y dos (42) horas a la semana**, sin disminución salarial y respetando los derechos adquiridos de los colaboradores.

La distribución diaria de la jornada podrá organizarse conforme a las necesidades académicas, administrativas, tecnológicas y operativas de TecMD, dentro de los límites legales vigentes. Cuando existan actividades calificadas como especialmente peligrosas o riesgosas, podrán establecerse jornadas inferiores a la máxima legal permitida, conforme a la normatividad de seguridad y salud en el trabajo.

Parágrafo. TecMD implementará las medidas preventivas, correctivas y de control necesarias para proteger la seguridad y salud de los colaboradores, en el marco del SG-SST.

Artículo 23. TRABAJADORES EXCLUIDOS DE LA REGULACIÓN SOBRE JORNADA MÁXIMA LEGAL.

De conformidad con el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, se encuentran excluidos de la jornada máxima legal los colaboradores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo; quienes desarrollen actividades discontinuas o intermitentes; y quienes ejerzan labores de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo. La Institución garantizará en todo caso el respeto por la dignidad humana, los períodos mínimos de descanso, el derecho a la desconexión laboral y la seguridad y salud en el trabajo. La exclusión de jornada máxima legal no implica disponibilidad permanente o ilimitada del colaborador.

Parágrafo primero. La determinación de los cargos de dirección, confianza y manejo se realizará atendiendo la naturaleza real de las funciones desempeñadas, conforme a la legislación laboral y la jurisprudencia vigente.

Parágrafo segundo. Los colaboradores excluidos de la jornada máxima legal no tendrán derecho al reconocimiento de trabajo suplementario derivado del tiempo adicional dedicado al cumplimiento de sus funciones ordinarias, salvo disposición legal expresa en contrario.

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO.

Artículo 24. TRABAJO DIURNO Y TRABAJO NOCTURNO. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025, se entiende por:

Trabajo diurno: el realizado entre las seis de la mañana (6:00 a.m.) y las siete de la noche (7:00 p.m.).

Trabajo nocturno: el realizado entre las siete de la noche (7:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.).

El trabajo realizado en jornada nocturna dará lugar al reconocimiento de los recargos legales correspondientes.

Parágrafo. TecMD podrá organizar actividades académicas, administrativas, tecnológicas o de atención institucional en jornadas diurnas o nocturnas, atendiendo las necesidades del servicio educativo y respetando las disposiciones legales sobre jornada laboral, descansos y recargos aplicables.

Artículo 25. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS. Se entiende por trabajo suplementario o de horas extras aquel que exceda la jornada ordinaria pactada entre las partes o la jornada máxima legal

vigente. Podrá desarrollarse en jornada diurna o nocturna y dará lugar al reconocimiento y pago de los recargos legales correspondientes.

Parágrafo. La realización de trabajo suplementario deberá obedecer a necesidades excepcionales, ocasionales o especiales del servicio institucional y estará sujeta a autorización previa del jefe inmediato o de la Dirección de Talento Humano, conforme a los procedimientos internos establecidos.

Artículo 26. AUTORIZACIÓN Y LÍMITES DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS. El trabajo suplementario o de horas extras solo podrá realizarse dentro de los límites legales autorizados y previa aprobación expresa del jefe inmediato o de Talento Humano. En ningún caso el trabajo suplementario podrá exceder de dos (2) horas diarias ni de doce (12) horas semanales por colaborador, conforme al artículo 22 de la Ley 50 de 1990, modificado por el artículo 13 de la Ley 2466 de 2025.

De conformidad con el parágrafo del artículo 12 de la Ley 2466 de 2025, que modificó el numeral 2° del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, **no se requiere autorización o permiso previo del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras.** No obstante, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio del Trabajo podrá imponer como sanción la suspensión de la facultad de autorizar trabajo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las demás sanciones legales.

Parágrafo primero. El trabajo suplementario deberá responder a necesidades excepcionales, académicas, administrativas, tecnológicas, operativas o de continuidad del servicio educativo.

Parágrafo segundo. No podrá autorizarse trabajo suplementario respecto de colaboradores excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal, conforme al artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, salvo disposición legal expresa en contrario.

Artículo 27. RECARGOS POR TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO Y HORAS EXTRAS. De conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990 y la Ley 2466 de 2025, los recargos se liquidarán así:

Trabajo nocturno ordinario: recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Trabajo extra diurno: recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor de la hora ordinaria diurna.

Trabajo extra nocturno: recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor de la hora ordinaria diurna.

Trabajo en días de descanso obligatorio y festivos: se reconocerá con los recargos establecidos en el artículo 36 del presente Reglamento, sin perjuicio de los recargos adicionales por trabajo nocturno o suplementario.

Parágrafo primero. TecMD podrá implementar jornadas especiales, turnos o esquemas de organización laboral en horario nocturno, respetando las disposiciones legales aplicables.

Parágrafo segundo. El reconocimiento y pago de recargos procederá únicamente respecto de trabajo efectivamente autorizado o validado por la Institución, conforme al registro de trabajo suplementario previsto en el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 12 de la Ley 2466 de 2025, el cual la Institución entregará al colaborador que lo solicite junto con el soporte de pago correspondiente.

Artículo 28. AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL. TecMD únicamente reconocerá trabajo suplementario cuando este haya sido previamente autorizado o validado expresamente por el jefe inmediato o la autoridad competente, conforme a los procedimientos internos establecidos.

Parágrafo primero. En ningún caso el trabajo suplementario podrá exceder de dos (2) horas diarias ni de doce (12) horas semanales por colaborador, salvo las excepciones previstas legalmente para los sectores de seguridad y salud conforme al parágrafo del artículo 22 de la Ley 50 de 1990, modificado por el artículo 13 de la Ley 2466 de 2025.

Parágrafo segundo. Distribución de la jornada para descanso del sábado. Por acuerdo entre TecMD y el colaborador, la jornada máxima legal semanal vigente podrá distribuirse ampliando la jornada ordinaria diaria hasta por dos (2) horas, con el fin exclusivo de permitir el descanso durante todo el día sábado, sin que ello constituya trabajo suplementario, siempre que no se exceda la jornada máxima legal semanal.

Parágrafo tercero. La implementación de esquemas de distribución flexible de la jornada atenderá las necesidades institucionales y garantizará el respeto de los derechos mínimos laborales y la seguridad y salud en el trabajo.

VACACIONES

Artículo 29. DERECHO, PROGRAMACIÓN Y DISFRUTE DE LAS VACACIONES. Los colaboradores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año continuo tendrán derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, conforme al Código Sustantivo del Trabajo.

La Dirección de Talento Humano notificará al colaborador la fecha de inicio de sus vacaciones con una antelación mínima de quince (15) días calendario, salvo acuerdo diferente entre las partes o situaciones excepcionales debidamente justificadas.

TecMD podrá programar el disfrute colectivo de vacaciones, por áreas, dependencias o para toda la Institución, imputable al tiempo efectivamente causado por cada colaborador.

Parágrafo. La programación de vacaciones armonizará el derecho al descanso del colaborador con las necesidades del servicio educativo.

Artículo 30. COMPENSACIÓN DE VACACIONES EN DINERO. TecMD y el colaborador podrán acordar por escrito, previa solicitud expresa del trabajador, la compensación en dinero de hasta la mitad de las vacaciones causadas, conforme al artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo. En todo caso, el colaborador deberá disfrutar efectivamente al menos la mitad del período de vacaciones a que tenga derecho.

Artículo 31. ACUMULACIÓN DE VACACIONES. El colaborador deberá disfrutar anualmente, como mínimo, seis (6) días hábiles continuos de vacaciones no acumulables (artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo). Las partes podrán acordar por escrito la acumulación de los días restantes hasta por dos (2) años consecutivos, la cual podrá extenderse hasta por cuatro (4) años cuando se trate de cargos técnicos, especializados, de dirección, confianza o manejo.

Artículo 32. REMUNERACIÓN DURANTE EL PERÍODO DE VACACIONES. Durante el disfrute de las vacaciones, el colaborador recibirá el salario ordinario que esté devengando al momento de iniciar el descanso. No se incluirán en la liquidación los valores por trabajo suplementario, recargos ocasionales o pagos que no constituyan salario, salvo disposición legal o convencional en contrario. Cuando el salario sea variable, la remuneración se liquidará con base en el promedio de lo devengado durante el año anterior o durante todo el tiempo servido, si fuere menor.

Parágrafo segundo. TecMD llevará un registro especial de vacaciones en el que anotará la fecha de ingreso, la fecha en que cada trabajador toma sus vacaciones y en que las termina, y la remuneración recibida (Decreto 13 de 1967, art. 5°).

Artículo 33. VACACIONES EN CONTRATOS A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO. Conforme al parágrafo 1° del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 6° de la Ley 2466 de 2025, los colaboradores vinculados mediante contrato a término fijo o por obra o labor tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea.

Artículo 34. REINTEGRO DEL COLABORADOR DESPUÉS DEL DISFRUTE DE VACACIONES. El colaborador deberá reintegrarse el día hábil siguiente al vencimiento del período de vacaciones autorizado, salvo autorización previa, incapacidad médica, licencia o situación justificada. La inasistencia injustificada podrá dar lugar a la apertura del proceso disciplinario previsto en el Capítulo XI del presente Reglamento, con pleno respeto del debido proceso.

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

Artículo 35. DESCANSO OBLIGATORIO REMUNERADO. Serán de descanso obligatorio remunerado los días domingo y los demás días reconocidos como festivos por la legislación laboral colombiana.

Parágrafo primero. Cuando la jornada acordada no implique prestación de servicios todos los días laborales de la semana, el colaborador tendrá derecho a la remuneración del descanso en proporción al tiempo efectivamente laborado, conforme al artículo 26 de la Ley 50 de 1990.

Parágrafo segundo. La Institución podrá organizar actividades en días dominicales o festivos cuando las necesidades del servicio educativo lo requieran, reconociendo los recargos y compensaciones legales aplicables.

Artículo 36. REMUNERACIÓN DEL DESCANSO OBLIGATORIO Y TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO. De conformidad con el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025, el trabajo en día de descanso obligatorio o festivo se remunera con un recargo del **cien por ciento (100%)** sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario por haber laborado la semana completa.

Implementación gradual del recargo (parágrafo transitorio, artículo 14, Ley 2466 de 2025): el recargo por laborar en día de descanso obligatorio se ha venido implementando así: **ochenta por ciento (80%)** a partir del 1° de julio de 2025; **noventa por ciento (90%)** a partir del 1° de julio de 2026 (porcentaje actualmente vigente); y **cien por ciento (100%)** a partir del 1° de julio de 2027, sin perjuicio de que la Institución se acoja voluntariamente, desde ya, al recargo pleno del 100%.

Si con el día de descanso obligatorio coincide otro día de descanso remunerado, el trabajador solo tendrá derecho, si labora, al recargo establecido en este artículo.

Parágrafo primero. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es **ocasional** cuando el colaborador labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio durante el mes calendario, y **habitual** cuando labore tres (3) o más días de descanso durante el mes calendario (artículo 179, parágrafo 1°, Código Sustantivo del Trabajo).

Parágrafo segundo. Para todos los efectos, cuando este Reglamento haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio" (artículo 179, parágrafo 2°, Código Sustantivo del Trabajo).

Parágrafo tercero. Las partes podrán convenir por escrito que el día de descanso sea distinto al domingo; en caso de no pactarse expresamente, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

Artículo 37. PROGRAMACIÓN DE TRABAJO HABITUAL EN DÍAS DE DESCANSO Y FESTIVOS. Cuando por necesidades institucionales se requiera la prestación habitual o permanente de servicios en domingos o festivos, TecMD informará previamente a los colaboradores involucrados sobre la programación de turnos, horarios y descansos compensatorios, mediante los mecanismos institucionales físicos o electrónicos definidos. En todo caso, la Institución reconocerá los descansos compensatorios, recargos y demás derechos laborales previstos en la ley.

Parágrafo. La organización de jornadas en domingos y festivos atenderá criterios de necesidad del servicio, razonabilidad, bienestar laboral y protección de la seguridad y salud de los colaboradores.

Artículo 38. DURACIÓN DEL DESCANSO OBLIGATORIO. El descanso remunerado en los días domingo y en los demás días de descanso obligatorio tendrá una duración mínima de veinticuatro (24) horas continuas, sin perjuicio de las excepciones legalmente previstas para jornadas especiales.

Parágrafo. TecMD garantizará el respeto de los tiempos mínimos de descanso obligatorio y las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo y desconexión laboral.

Artículo 39. SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES Y COMPENSACIÓN DEL TIEMPO LABORAL. Cuando TecMD suspenda actividades laborales por motivos institucionales, académicos o administrativos no previstos como descanso obligatorio, el tiempo correspondiente será remunerado como si hubiese sido efectivamente laborado, salvo acuerdo previo de compensación o disposición interna aplicable.

Parágrafo primero. La programación de compensaciones laborales se comunicará previamente a los colaboradores.

Parágrafo segundo. Las medidas de compensación respetarán los derechos mínimos laborales, los tiempos de descanso obligatorio y la jornada máxima legal vigente.

LICENCIAS REMUNERADAS

Artículo 40. LICENCIAS RELACIONADAS CON MATERNIDAD, PATERNIDAD, CUIDADO FAMILIAR Y PROTECCIÓN A LA FAMILIA. TecMD reconoce y garantiza a sus colaboradores las licencias remuneradas y protecciones laborales derivadas de la maternidad, paternidad, adopción, lactancia, duelo familiar y cuidado de menores o familiares, conforme a la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2114 de 2021, la Ley 2174 de 2021, la jurisprudencia vigente y la Ley 2466 de 2025.

1. Licencia preparto y de maternidad. La colaboradora en estado de embarazo tendrá derecho a una licencia remunerada de dieciocho (18) semanas, disfrutables de manera preparto y posparto conforme a las condiciones médicas aplicables, con las reglas de ampliación previstas en la ley para parto múltiple, nacimiento prematuro, o hijo/a con discapacidad o condiciones especiales de salud.

2. Estabilidad laboral reforzada por maternidad y lactancia. La colaboradora en embarazo o lactancia hasta los dos años de vida de su bebe, goza de especial protección constitucional y legal. Ninguna colaboradora podrá ser despedida, desvinculada o no renovada por razón del embarazo, maternidad, lactancia o responsabilidades de cuidado familiar, salvo autorización previa de la autoridad laboral competente en los casos legalmente exigibles.

3. Licencia de maternidad en casos de adopción. Se reconoce igualmente a la madre adoptante y al padre adoptante sin cónyuge o compañero(a) permanente.

4. Fallecimiento de la madre o del menor. En caso de fallecimiento de la madre, el padre o quien legalmente tenga la custodia del menor, si fuere colaborador de la Institución, podrá disfrutar de la totalidad o del tiempo restante de la licencia.

5. Licencia de paternidad. Todo colaborador tendrá derecho a la licencia remunerada de paternidad conforme a la Ley 2114 de 2021. TecMD reconoce adicionalmente, como beneficio extralegal, cinco (5) días hábiles adicionales de licencia remunerada para los colaboradores con contrato vigente y antigüedad superior a un (1) año.

6. Período de lactancia. La colaboradora en período de lactancia tendrá derecho, durante los primeros seis (6) meses de vida del menor, a dos (2) descansos remunerados de treinta (30) minutos cada uno dentro de la jornada, o por el tiempo superior que determine el médico tratante. De conformidad con la Ley 2306 de 2023, que modificó el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, finalizados los primeros seis (6) meses y hasta los dos (2) años de edad del menor, la colaboradora tendrá derecho a un (1) descanso remunerado de treinta (30) minutos dentro de la jornada, previa certificación médica de continuidad de la lactancia.

7. Licencia por luto. TecMD reconocerá licencia remunerada de cinco (5) días hábiles en caso de fallecimiento del cónyuge, compañero(a) permanente o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil.

8. Licencia en caso de aborto o parto no viable. Se reconocerá la licencia remunerada prevista en la legislación vigente, previa presentación del certificado médico correspondiente.

9. Licencia parental compartida y flexible. TecMD reconocerá estas modalidades conforme a la Ley 2114 de 2021.

10. Licencia para el cuidado de menores con enfermedades graves (Ley Isaac). Se reconocerá la licencia remunerada prevista en la Ley 2174 de 2021.

11. Principio de igualdad y diversidad familiar. Los derechos y garantías previstos en este artículo se aplicarán a todas las formas de familia reconocidas por la Constitución Política y la legislación colombiana, bajo criterios de igualdad y no discriminación.

PERMISOS

Artículo 41. PERMISOS Y AUSENCIAS JUSTIFICADAS. TecMD podrá conceder permisos remunerados a los colaboradores para ausentarse temporalmente de sus labores, cuando exista causa justificada y, salvo urgencia, caso fortuito o fuerza mayor, previa autorización del jefe inmediato y la Dirección de Talento Humano, conforme al numeral 6° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025. La Institución reconocerá, entre otros, los siguientes permisos:

Para ejercer el derecho al voto (Ley 403 de 1997).

Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, y para actuar como jurado de votación.

Para asistir a citas médicas de urgencia o programadas con especialistas, previa información y certificado al empleador, incluidos los casos de diagnóstico y tratamiento de endometriosis conforme a la Ley 2338 de 2023.

Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, cuando resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.

Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de compañeros de trabajo, siempre que se avise con oportunidad y no se perjudique el funcionamiento de la Institución.

En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada —entendida como todo suceso personal o familiar hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador—, hasta por tres (3) días hábiles o por el término razonablemente necesario según la gravedad de la situación.

Parágrafo primero. De conformidad con la letra h) del numeral 6° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo (Ley 2466 de 2025), TecMD podrá acordar con el colaborador, de manera **potestativa**, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo cuando certifique el uso de bicicleta como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

Parágrafo segundo. Los permisos concedidos deberán utilizarse exclusivamente para la finalidad autorizada y por el tiempo estrictamente necesario. El uso indebido de permisos, la prolongación injustificada de la ausencia o la presentación de información falsa podrá dar lugar a las medidas disciplinarias correspondientes, previo agotamiento del debido proceso establecido en el Capítulo XI del presente Reglamento.

Parágrafo tercero. TecMD promoverá medidas de flexibilidad y conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de los colaboradores.

SALARIO

Artículo 42. FORMAS DE REMUNERACIÓN Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN SALARIAL. TecMD y sus colaboradores podrán convenir libremente la remuneración y sus modalidades - por unidad de tiempo, por obra, por labor, por tarea, por resultados u otra permitida por la ley—, respetando el salario mínimo legal vigente y las garantías mínimas laborales. En la fijación de los factores de evaluación de cada empleo, TecMD podrá tener en cuenta los criterios objetivos previstos en el artículo 4° de la Ley 1496 de 2011, modificado por el artículo 9° de la Ley 2466 de 2025 (capacidades y cualificaciones requeridas, esfuerzo físico y mental, responsabilidades del cargo, y condiciones de trabajo y locativas).

SALARIO INTEGRAL. Conforme al artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, podrá pactarse salario integral con los colaboradores que devenguen un salario ordinario superior a diez (10) SMLMV, más el factor prestacional correspondiente, no inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El pacto de salario integral deberá constar siempre por escrito.

Parágrafo. La adopción del salario integral no implica terminación del contrato de trabajo ni afectación de la antigüedad del colaborador.

Artículo 43. DENOMINACIÓN DEL SALARIO. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el pactado por periodos mayores, conforme al Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 44. ESTRUCTURA SALARIAL Y FORMA DE PAGO. Los salarios de los colaboradores serán fijados conforme a la estructura salarial definida por TecMD y administrada por la Dirección de Talento Humano, respetando el salario mínimo legal vigente. El pago se realizará mensualmente o en la periodicidad acordada, mediante consignación, transferencia electrónica o cualquier mecanismo financiero autorizado, en la cuenta bancaria informada por el colaborador. La Institución entregará el comprobante de pago con la discriminación de los conceptos salariales y no salariales.

Artículo 45. SALARIO EN ESPECIE Y PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el colaborador como contraprestación directa del servicio. No constituyen salario las sumas ocasionales o beneficios extralegales que reciba el colaborador de manera no remuneratoria, conforme al artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo. Cuando el empleador acredite de manera fehaciente el pago directo al trabajador del valor correspondiente a las cesantías, dicho pago se considerará liberatorio de la obligación y no procederá sanción por no consignación, salvo que se demuestre que el pago no se realizó en condiciones de libertad o no fue utilizado en fines autorizados, conforme al parágrafo 4° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, adicionado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025. La afiliación al Fondo de Cesantías es, en todo caso, obligatoria.

CAPÍTULO VII ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO

Artículo 46. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL TELETRABAJO. El presente capítulo regula las condiciones, lineamientos, derechos, obligaciones y responsabilidades aplicables a la modalidad de teletrabajo en TecMD, conforme a la Ley 1221 de 2008, modificada por los artículos 52 a 55 de la Ley 2466 de 2025. Las disposiciones aquí previstas harán parte integral de los acuerdos individuales de teletrabajo, salvo estipulación más favorable al trabajador.

Parágrafo. La modalidad de teletrabajo será voluntaria y reversible, salvo disposición legal o acuerdo distinto entre las partes.

Artículo 47. DEFINICIONES. Para efectos del presente Reglamento y conforme al artículo 2° de la Ley 1221 de 2008, modificado por el artículo 52 de la Ley 2466 de 2025, se adoptan las siguientes definiciones:

Teletrabajo: modalidad laboral que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o relación laboral dependiente, consistente en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico.

Modalidades de teletrabajo:

Teletrabajo autónomo: el teletrabajador escoge un lugar para trabajar (su domicilio u otro) de manera permanente, acudiendo a las instalaciones solo cuando el empleador lo requiera.

Teletrabajo móvil: el teletrabajador no tiene un lugar de trabajo establecido.

Teletrabajo híbrido: el teletrabajador labora mínimo dos o tres días a la semana desde su casa y el resto en las instalaciones del empleador.

Teletrabajo transnacional: el teletrabajador de una relación laboral celebrada en Colombia labora desde otro país, siendo responsabilidad suya contar con situación migratoria regular cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad.

Teletrabajo temporal o emergente: modalidad aplicable en situaciones concretas como emergencias sanitarias o desastres naturales.

Trabajo en casa: habilitación excepcional, ocasional o temporal para desempeñar funciones desde un lugar distinto al habitual, conforme a la Ley 2088 de 2021.

Trabajo remoto: modalidad especial regulada por la Ley 2121 de 2021, en la que toda la relación laboral se desarrolla de manera remota.

Artículo 48. OBJETIVOS DEL TELETRABAJO. Los programas de teletrabajo de TecMD tendrán, entre otros, los siguientes objetivos: promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar; fortalecer esquemas orientados a resultados y calidad del servicio; impulsar la transformación digital; facilitar esquemas de flexibilidad laboral; reducir impactos asociados al desplazamiento; promover ambientes de trabajo saludables; y garantizar la continuidad de los servicios institucionales.

Artículo 49. COORDINACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL TELETRABAJO. La Dirección de Talento Humano, en articulación con las áreas académicas, tecnológicas, de seguridad de la información y de SST, coordinará, evaluará y hará seguimiento a la implementación del teletrabajo.

Artículo 50. ACUERDO DE TELETRABAJO. La implementación del teletrabajo deberá constar por escrito mediante otrosí, acuerdo individual o documento anexo al contrato, que contendrá, como mínimo: la modalidad aplicable; las funciones y condiciones del servicio; los medios tecnológicos autorizados; la jornada, disponibilidad y mecanismos de control de horario; los días de presencialidad, cuando corresponda; las obligaciones de custodia de equipos; las medidas de seguridad de la información; las condiciones de reversibilidad; y los lineamientos de desconexión laboral conforme a la Ley 2191 de 2022.

Parágrafo primero. La adopción del teletrabajo requerirá acuerdo entre las partes, salvo disposición legal en contrario.

Parágrafo segundo. El teletrabajo no afectará la antigüedad, salario, prestaciones sociales ni demás derechos laborales del colaborador.

Artículo 51. IGUALDAD DE TRATO Y DERECHOS DEL TELETRABAJADOR. Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos, garantías y obligaciones reconocidos a los demás colaboradores, incluyendo igualdad salarial y prestacional, acceso a formación y bienestar, protección frente a discriminación, garantías en seguridad social, respeto a la intimidad y protección de datos, derecho a la desconexión laboral y protección de la salud mental.

Artículo 52. AUXILIO DE CONECTIVIDAD. De conformidad con el artículo 6A de la Ley 1221 de 2008, adicionado por el artículo 53 de la Ley 2466 de 2025, TecMD reconocerá un auxilio de conectividad, en reemplazo del auxilio de transporte, a los teletrabajadores que devenguen menos de dos (2) SMLMV. El auxilio será equivalente al auxilio de transporte vigente y no será constitutivo de salario, salvo para efectos de la liquidación de prestaciones sociales de quienes devenguen hasta dos (2) SMLMV.

Artículo 53. EQUIPOS, HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS Y SEGURIDAD DIGITAL. TecMD podrá suministrar equipos, licencias, plataformas y demás recursos necesarios para el teletrabajo. El colaborador deberá utilizarlos exclusivamente para funciones institucionales.

Parágrafo. El colaborador será responsable de la custodia, conservación y devolución de los equipos suministrados, salvo deterioro natural por uso autorizado.

Artículo 54. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN. El teletrabajador guardará absoluta reserva y confidencialidad de la información a la que tenga acceso con ocasión de sus funciones, y no podrá compartir usuarios o claves, divulgar información reservada, ni permitir acceso de terceros a información institucional.

Artículo 55. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN TELETRABAJO. TecMD y los teletrabajadores cumplirán las obligaciones del SG-SST aplicables a esta modalidad, incluyendo capacitación en ergonomía y coordinación con la ARL.

Artículo 56. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TELETRABAJADOR. El teletrabajador deberá cumplir las directrices institucionales sobre teletrabajo, seguridad digital y protección de datos; ejecutar sus funciones dentro de la jornada acordada; mantener comunicación permanente por los canales institucionales; y respetar las políticas de desconexión laboral.

Parágrafo. El incumplimiento de estas obligaciones podrá dar lugar a las medidas disciplinarias previstas en el Capítulo XI del presente Reglamento.

CAPÍTULO VIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

Artículo 57. DEBERES Y OBLIGACIONES GENERALES DE LOS COLABORADORES. Son deberes y obligaciones generales de los colaboradores, además de los previstos en la ley y el contrato de trabajo:

- Observar respeto, consideración y trato digno hacia directivas, superiores, compañeros, estudiantes, proveedores y visitantes.
- Cumplir las órdenes e instrucciones legítimas de sus superiores, relacionadas con las funciones contratadas.
- Mantener relaciones laborales armónicas y respetuosas.
- Actuar con honestidad, lealtad, diligencia y buena fe.
- Ejecutar sus labores con eficiencia, calidad y oportunidad.
- Guardar reserva y confidencialidad sobre la información institucional, aun después de finalizada la relación laboral.
- Formular observaciones y reclamos por los canales institucionales establecidos.
- Cumplir las políticas de SST, prevención del acoso laboral, protección de datos personales, seguridad de la información y desconexión laboral.
- Utilizar adecuadamente los equipos y plataformas tecnológicas institucionales.
- Observar las medidas preventivas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Permanecer durante la jornada laboral en el lugar o modalidad de trabajo asignada, salvo autorización previa.
- Participar en las actividades de inducción y capacitación necesarias.
- Custodiar y conservar adecuadamente los bienes y documentos institucionales.
- Reportar oportunamente incidentes, accidentes de trabajo y condiciones inseguras.
- Abstenerse de realizar conductas constitutivas de discriminación, acoso laboral, acoso sexual o violencia basada en género.

Parágrafo primero. La Institución podrá implementar controles razonables de seguridad, respetando siempre la dignidad humana, la intimidad y el debido proceso.

Parágrafo segundo. El incumplimiento de los deberes previstos en este artículo podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias conforme al Capítulo XI del presente Reglamento.

CAPÍTULO IX DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES DE LOS COLABORADORES

Artículo 58. PRINCIPIOS GENERALES. El presente capítulo establece los derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones aplicables a los colaboradores de TecMD, de conformidad con la Constitución Política, los artículos 57 a 60 del Código Sustantivo del Trabajo (modificados por la Ley 2466 de 2025), la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 1581 de 2012, la Ley 2191 de 2022 y demás disposiciones vigentes.

Artículo 59. DERECHOS DE LOS COLABORADORES. Son derechos de los colaboradores, además de los establecidos en la Constitución Política y el Código Sustantivo del Trabajo:

- Recibir un trato digno y equitativo, libre de discriminación, violencia o acoso.
- Que se respete su intimidad, honra, buen nombre e imagen.

- Acudir a las instancias institucionales para presentar solicitudes, reclamos o denuncias.
- Expresar libremente sus opiniones por los canales institucionales establecidos.
- Recibir respuesta oportuna y motivada a sus solicitudes.
- Conocer las condiciones de su vinculación, funciones, salario y políticas aplicables.
- Ser afiliado oportunamente al Sistema Integral de Seguridad Social.
- Ejercer plenamente el derecho de defensa, contradicción y debido proceso en actuaciones disciplinarias, conforme al Capítulo XI del presente Reglamento.
- Solicitar y aportar pruebas e interponer los recursos procedentes.
- Ejercer el derecho a la desconexión laboral (Ley 2191 de 2022).
- Recibir capacitación e inducción para el ejercicio de sus funciones.
- No ser objeto de discriminación por razones de sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, origen nacional, discapacidad, condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones de salud sobrevivientes, ni por preferencias políticas o religiosas, conforme al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, adicionado por el artículo 17 de la Ley 2466 de 2025.

Parágrafo. Ningún colaborador podrá ser objeto de represalias por presentar peticiones, reclamaciones o denuncias de buena fe.

Artículo 60. DEBERES Y OBLIGACIONES DE LOS COLABORADORES. Además de las obligaciones del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, son deberes de los colaboradores: ejecutar personalmente las labores contratadas con diligencia y buena fe; cumplir el presente Reglamento y las políticas institucionales; conservar y restituir en buen estado los bienes suministrados; asistir puntualmente y cumplir la jornada laboral; colaborar en situaciones de emergencia; cumplir las normas del SG-SST; mantener relaciones laborales respetuosas y abstenerse de discriminación o acoso; salvaguardar el buen nombre institucional; guardar reserva sobre información confidencial; y cumplir las demás obligaciones derivadas de la naturaleza del contrato.

Artículo 61. PROHIBICIONES A LOS COLABORADORES. Además de las prohibiciones del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, se prohíbe a los colaboradores: suspender o disminuir deliberadamente el ritmo de trabajo; abandonar injustificadamente sus labores; presentarse al trabajo bajo efectos de alcohol o sustancias psicoactivas; portar armas dentro de las instalaciones, salvo autorización legal; agredir, amenazar o acosar a cualquier integrante de la comunidad institucional; incurrir en actos de discriminación, violencia, acoso sexual o acoso laboral; alterar o destruir documentos institucionales; divulgar información reservada; dañar intencionalmente bienes institucionales; fumar o vapear en lugares prohibidos (Ley 1335 de 2009); y realizar actos que afecten el buen nombre o funcionamiento institucional.

Artículo 62. PROHIBICIONES A LA INSTITUCIÓN. Se prohíbe a TecMD: realizar descuentos o retenciones salariales no autorizadas legalmente; exigir pagos o dádivas para ingreso, permanencia o ascenso laboral; limitar el ejercicio del derecho de asociación sindical; ejecutar actos discriminatorios; permitir conductas de acoso laboral; impedir el ejercicio del derecho al sufragio; elaborar listas discriminatorias; vulnerar la intimidad u honra de los colaboradores; y **utilizar de manera fraudulenta las prerrogativas diferenciadas otorgadas a determinados sectores productivos o a las microempresas y pequeñas empresas con el propósito**

de desconocer o menoscabar los derechos laborales de los colaboradores, conforme al artículo 59A del Código Sustantivo del Trabajo, adicionado por el artículo 48 de la Ley 2466 de 2025.

Artículo 63. LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE EDAD. TecMD dará estricto cumplimiento a las normas de protección del trabajo adolescente y prohibición del trabajo infantil, conforme a la Ley 1098 de 2006, los Convenios 138 y 182 de la OIT y la Resolución 1796 de 2018 del Ministerio del Trabajo. Queda prohibida la vinculación de menores de dieciocho (18) años en labores peligrosas, insalubres o de alto riesgo.

Artículo 64. Los menores de 18 años necesitan, para trabajar, autorización del inspector del trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del defensor de familia. Se prohíbe el trabajo de los menores de catorce (14) años.

Artículo 65. La duración máxima de la jornada de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas, conforme al literal c) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025: los adolescentes entre 15 y 17 años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana; los mayores de diecisiete (17) años solo podrán trabajar en jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

Artículo 66. Los adolescentes autorizados para trabajar tendrán derecho a un salario proporcional al tiempo trabajado, que en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente (artículo 115 del Código de la Infancia y la Adolescencia).

Artículo 66-A. INCLUSIÓN LABORAL Y AJUSTES RAZONABLES. De conformidad con el numeral 13 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, adicionado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, y la Ley 1618 de 2013, TecMD implementará los ajustes razonables que se requieran en el lugar de trabajo, para garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su empleo en igualdad de condiciones, articulando estas políticas con el SG-SST y los programas de bienestar institucional. TecMD verificará, conforme al numeral 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, la aplicabilidad de la cuota mínima de trabajadores con discapacidad prevista en la ley en función del tamaño de su planta de personal.

CAPÍTULO X ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 67. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Institución es el siguiente:

- SALA GENERAL
- CONSEJO SUPERIOR
- RECTORÍA
- SECRETARÍA GENERAL
- VICERRECTORÍA
- DIRECTORES DE DEPARTAMENTO

- **LÍDERES DE ÁREAS**

Parágrafo. De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Institución: el Rector, la Vicerrectoría, el Director Administrativo y el Líder de Talento Humano, en los términos y con las competencias señaladas en el Capítulo XI del presente Reglamento.

CAPÍTULO XI FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Marco general y principios del debido proceso disciplinario.

Artículo 68. FINALIDAD DE LAS SANCIONES. Las sanciones disciplinarias tienen como finalidad que el colaborador tome conciencia de los efectos de sus actos y adopte los correctivos necesarios, de manera que su actuación futura se adecúe al marco de responsabilidades laborales previsto en la Constitución Política, la ley, el Código Sustantivo del Trabajo, el presente Reglamento, el contrato de trabajo y la normatividad interna de la Institución. Las sanciones nunca podrán tener un propósito distinto al correctivo y proporcional, ni constituir un mecanismo de represalia.

Artículo 69. DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL. El procedimiento disciplinario aplicable a los colaboradores de TecMD se rige por el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7° de la Ley 2466 de 2025, por la Sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional —que desarrolló por primera vez con carácter vinculante los elementos mínimos del debido proceso disciplinario en las relaciones laborales privadas— y por la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia sobre el principio de inmediatez (entre otras, sentencias SL3108-2019, del 5 de diciembre de 2018, Exp. 61157, M.P. Martín Emilio Beltrán, y SL1215-2024 del 21 de mayo de 2024).

En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias se aplicarán, como mínimo, los siguientes principios: **dignidad; presunción de inocencia; in dubio pro disciplinado; proporcionalidad; derecho a la defensa; contradicción y controversia de las pruebas; intimidad; lealtad y buena fe; imparcialidad; respeto al buen nombre y a la honra; y non bis in ídem** (artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025).

Artículo 70. CONDUCTAS SANCIONABLES. Todo acto de indisciplina y cualquier violación de las prescripciones, obligaciones y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias que incumban al colaborador podrán ser sancionados por la Institución, siempre con sujeción estricta al procedimiento previsto en este capítulo.

Artículo 71. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS. Se establecen como faltas disciplinarias de los colaboradores la falta leve y la falta grave.

Parágrafo. Para la calificación de las faltas y la determinación de su gravedad o levedad, el área de Talento Humano tendrá en cuenta los siguientes criterios de graduación: la afectación en la prestación del servicio

institucional; el impacto y trascendencia de la falta; la reincidencia; el perjuicio generado a TecMD; y la modalidad y circunstancias de atenuación o agravación en las que se cometió la falta.

Catálogo de faltas leves y graves.

Artículo 72. Se establecen como faltas leves las siguientes:

- La demora hasta de quince (15) minutos para iniciar la jornada laboral o el inicio de clases, sin excusa suficiente y salvo que cause perjuicio a juicio de la Institución.
- El retiro anticipado de la jornada laboral o de la hora cátedra, sin excusa suficiente y salvo que cause perjuicio a juicio de la Institución.
- La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, por primera vez, sin excusa suficiente y salvo que cause perjuicio a juicio de la Institución.
- La falta total al trabajo durante el día, sin excusa suficiente, por primera vez, salvo que cause perjuicio a juicio de la Institución.
- La violación leve de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- El uso permanente o frecuente de internet o tecnologías institucionales para atender asuntos ajenos a los laborales.
- No usar el uniforme de dotación en la forma establecida por la Institución.
- No atender a los miembros de TecMD y al público externo con el cuidado, esmero, respeto y agrado que requieren los servicios que presta la Institución.

Parágrafo. SANCIONES PARA FALTAS LEVES. Para aplicar las sanciones a faltas leves, el Área de Gestión del Talento Humano deberá agotar íntegramente el procedimiento disciplinario previsto en los artículos 74 a 79 del presente Reglamento. Las sanciones se graduarán así: **por primera vez**, llamado de atención por escrito con copia a la historia laboral; **por segunda vez**, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, sin derecho a remuneración; **por tercera vez o más**, la conducta se constituye en falta grave y se aplican las sanciones correspondientes al presente capítulo, salvo cuando se trate de falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, caso en el cual, por segunda vez, constituirá justa causa de terminación del contrato de trabajo, previo agotamiento del debido proceso.

Artículo 73. Constituyen faltas graves:

- La demora hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por tercera vez.
- La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- La falta total del trabajador a sus labores durante el día, sin excusa suficiente, por segunda vez.
- La violación grave de las obligaciones contractuales, las contenidas en este reglamento o en otras disposiciones administrativas o reglamentarias de carácter general o particular que imparta la Institución.
- La violación en el manejo de la información y confidencialidad de documentos institucionales, software y demás aplicaciones técnicas, sin perjuicio de las acciones penales a que haya lugar.
- La recurrente y constante negativa a acatar las medidas de promoción y prevención del SG-SST.
- La conducta que atente contra los valores institucionales.
- Incitar, promover o patrocinar conductas reactivas o negativas en la comunidad de TecMD frente a la labor misional de la Institución.

- El reiterado incumplimiento de las instrucciones impartidas por los superiores para la realización normal del trabajo.
- Sustraer de la Institución útiles de trabajo, materias primas o productos elaborados, sin autorización escrita de la autoridad pertinente.
- Sustraer de la Institución elementos de propiedad de algún miembro de TecMD sin la autorización requerida.
- Toda indisciplina, falla, incumplimiento, descuido o desacato de instrucciones que genere daño o desperdicio de materiales, o maltrato de equipos, útiles o herramientas.
- Presentarse al trabajo en estado de alicoramiento o bajo la influencia de narcóticos o sustancias psicoactivas, o ingerir dichas sustancias en las instalaciones de la Institución, dentro o fuera de la jornada laboral.
- Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores o dentro de las instalaciones de la Institución, en contra de esta o de algún integrante de TecMD.
- Realizar o protagonizar escándalos dentro de las instalaciones de la Institución o en el desempeño de sus funciones.
- Las conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual o violencia basada en género, las cuales se tipifican, además, como **falta gravísima**, conforme al artículo 101-D del presente Reglamento.

Procedimiento disciplinario: órganos, etapas y tiempos de gestión y respuesta.

Artículo 74. ÓRGANOS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DISCIPLINARIO.

Talento Humano: área principalmente encargada de conocer y sustanciar todos los procesos e investigaciones disciplinarias regulados por el presente reglamento. Tiene las facultades de: (i) recibir los informes sobre presuntas faltas disciplinarias; (ii) adelantar la apertura formal del proceso y el traslado de hechos y pruebas; (iii) practicar y recaudar las pruebas; (iv) surtir la diligencia de descargos; y (v) imponer las sanciones disciplinarias en primera instancia cuando la falta sea calificada como leve.

El Rector, o quien delegue conforme al artículo 67 del presente Reglamento, tiene la facultad de: (i) imponer las sanciones disciplinarias en primera instancia cuando la falta sea calificada como grave o gravísima; (ii) firmar en representación de la Institución la decisión de terminación del contrato de trabajo con justa causa; y (iii) atender y dar trámite, en conjunto con la Secretaría General, a los recursos de apelación instaurados contra las decisiones de Talento Humano en faltas leves.

Comité Laboral: órgano colegiado encargado de estudiar y decidir los recursos de apelación interpuestos por los colaboradores sancionados en primera instancia por faltas graves o gravísimas, o cuyo proceso concluya en primera instancia con la terminación del contrato de trabajo con justa causa. Podrá contar con asistentes adicionales, en calidad de invitados sin voto, para el análisis de casos específicos.

Parágrafo. Los miembros del Comité Laboral deberán declararse impedidos mediante escrito motivado cuando existan factores que lesionen su autonomía e imparcialidad. El impedimento será decidido por el Líder de Talento Humano dentro de los **diez (10) días hábiles** siguientes a su recibo; de aceptarse, se nombrará un suplente homólogo. Mientras se decide el impedimento, se suspenderá el proceso, sin que dicha suspensión compute dentro de los términos establecidos en el presente capítulo.

Artículo 75. COMPETENCIA. La Institución será competente para conocer de las faltas en que incurra el colaborador de manera directa o indirecta, cuando altere la convivencia, las actividades institucionales, las relaciones y actividades laborales o académicas, o afecte el buen nombre de la Institución, sea dentro o fuera de sus instalaciones, o mediante el uso de medios informáticos, telemáticos o masivos de comunicación.

Artículo 76. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y TIEMPOS DE GESTIÓN Y RESPUESTA. En desarrollo del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7° de la Ley 2466 de 2025, y del principio de inmediatez desarrollado por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia —según el cual la ausencia injustificada de prontitud en la reacción disciplinaria del empleador rompe el nexo causal entre la falta y la sanción y se entiende como condonación tácita de la falta—, el proceso disciplinario en TecMD se surtirá conforme a las siguientes siete (7) etapas mínimas y a los tiempos de gestión y respuesta que se indican a continuación. Estos términos podrán ampliarse motivadamente por Talento Humano cuando la complejidad de la investigación así lo exija, sin que en ningún caso la ampliación pueda romper el nexo de inmediatez entre el conocimiento de los hechos y la decisión definitiva.

Etapas 1. Conocimiento del hecho e inicio de la actuación preliminar. Los trabajadores que tengan personal a cargo, así como cualquier miembro de la comunidad institucional, deberán informar al área de Talento Humano sobre los hechos constitutivos de posibles faltas disciplinarias, aportando las pruebas que los soporten. Talento Humano contará con un término de hasta **cinco (5) días hábiles**, contados desde que tuvo conocimiento del hecho, para verificar de manera preliminar la información recibida y decidir sobre la apertura formal del proceso disciplinario, en observancia del principio de inmediatez.

Etapas 2. Comunicación formal de apertura del proceso. Talento Humano comunicará formalmente y por escrito al colaborador la apertura del proceso disciplinario, indicando de manera clara y detallada los hechos, conductas u omisiones que la motivan, y la calificación provisional de la falta (leve o grave). Esta comunicación se efectuará dentro de los **tres (3) días hábiles** siguientes a la decisión de apertura.

Etapas 3. Traslado de pruebas. Junto con la comunicación de apertura, o dentro de los **tres (3) días hábiles** siguientes a esta, Talento Humano trasladará al colaborador todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones objeto del proceso.

Etapas 4. Término para la defensa, descargos y controversia de pruebas. El colaborador contará con un término **no inferior a cinco (5) días hábiles**, contados a partir del traslado de cargos y pruebas, para manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas allegadas y aportar las que considere necesarias para sustentar su defensa. Talento Humano podrá conceder un término superior cuando la complejidad del caso lo justifique. Si la defensa del colaborador se rinde de manera verbal, se levantará un acta en la que se transcribirá fielmente la versión o descargos rendidos.

Etapas 5. Práctica de pruebas adicionales. Cuando el colaborador solicite la práctica de pruebas adicionales pertinentes y conducentes, Talento Humano dispondrá de un término de hasta **diez (10) días hábiles**, contados desde la solicitud, para practicarlas o para motivar por escrito su rechazo.

Etapas 6. Pronunciamiento definitivo motivado. Una vez vencido el término de descargos, o practicadas las pruebas adicionales a que hubiere lugar, la instancia competente (Talento Humano o el Rector, según la gravedad de la falta, conforme al artículo 74 del presente Reglamento) proferirá el pronunciamiento definitivo, debidamente motivado, identificando específicamente la causa o motivo de la decisión, dentro de los **diez (10) días hábiles** siguientes. De ser procedente, la decisión impondrá una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron. La decisión será notificada al colaborador dentro de los **tres (3) días hábiles** siguientes a su expedición, por los medios previstos en el artículo 4° del presente Reglamento.

Etapas 7. Posibilidad de impugnación. El colaborador podrá impugnar la decisión mediante recurso de apelación, el cual deberá interponerse por escrito dentro de los **cinco (5) días hábiles** siguientes a la notificación. El recurso será resuelto conforme al procedimiento de segunda instancia previsto en el artículo 78 del presente Reglamento.

Cuadro resumen de tiempos de gestión y respuesta del proceso disciplinario:

Etapas	Actuación	Término
1	Verificación preliminar y decisión de apertura	Hasta 5 días hábiles desde el conocimiento del hecho
2	Comunicación formal de apertura del proceso	3 días hábiles desde la decisión de apertura
3	Traslado de pruebas al colaborador	3 días hábiles desde la apertura (puede ser simultáneo)
4	Término para descargos y controversia de pruebas	No inferior a 5 días hábiles desde el traslado
5	Práctica de pruebas adicionales solicitadas	Hasta 10 días hábiles desde la solicitud
6	Pronunciamiento definitivo motivado y notificación	10 días hábiles para decidir + 3 días hábiles para notificar
7	Interposición del recurso de apelación	5 días hábiles desde la notificación
8	Resolución del recurso de apelación (segunda instancia)	15 días hábiles desde la interposición

Parágrafo primero. El presente procedimiento deberá realizarse en un término razonable, atendiendo el principio de inmediatez, conforme al parágrafo 1° del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025. En consecuencia, salvo justificación objetiva debidamente documentada relacionada con la complejidad de la investigación, el proceso disciplinario en su integridad —desde el conocimiento del hecho hasta la decisión de primera instancia— no deberá exceder de **treinta (30) días hábiles**, término que constituye un parámetro de gestión interna orientado a preservar el nexo causal entre la falta y la sanción, sin que ello sustituya la valoración de razonabilidad que en cada caso concreto exige la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia.

Parágrafo segundo. Si el colaborador citado a descargos no concurriere a la citación, Talento Humano dejará constancia escrita de la inasistencia, con la firma de dos testigos, y lo citará por escrito por última vez, otorgándole un nuevo término no inferior a cinco (5) días hábiles.

Parágrafo tercero. En caso de inasistencia a la última citación, Talento Humano procederá a proferir la decisión con base en las pruebas obrantes en el expediente.

Parágrafo cuarto. Acompañamiento sindical. Si el colaborador se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la Institución y se encuentren presentes al momento de la diligencia, quienes velarán por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso, dando fe de ello al final del procedimiento, conforme al parágrafo 2° del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo quinto. Ajustes razonables. El colaborador con discapacidad deberá contar con las medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso, conforme al parágrafo 3° del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo sexto. Uso de tecnologías de la información. El procedimiento disciplinario podrá adelantarse utilizando tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre que el colaborador cuente con dichas herramientas a su disposición, conforme al parágrafo 5° del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 77. NULIDAD DE LA SANCIÓN. No producirá ningún efecto la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el presente Capítulo (artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo).

Artículo 78. RECURSO DE APELACIÓN — SEGUNDA INSTANCIA. El trámite de segunda instancia estará a cargo del Comité Laboral, cuando la sanción de primera instancia haya sido impuesta por faltas graves o gravísimas, o del Rector en conjunto con la Secretaría General, cuando la sanción de primera instancia haya sido impuesta por Talento Humano en faltas leves. La segunda instancia se encargará única y exclusivamente de resolver el recurso frente a los argumentos que pretendan modificar o aclarar la decisión de primera instancia, dentro del término de **quince (15) días hábiles** contados desde la interposición del recurso. En esta instancia no habrá lugar a la práctica de pruebas, salvo aquellas indispensables para garantizar el derecho de defensa que no hubieren podido practicarse en la primera instancia por causas no imputables al

colaborador. La decisión de segunda instancia se notificará al colaborador dentro de los **tres (3) días hábiles** siguientes a su expedición.

Artículo 79. RECLAMOS. Los reclamos de los colaboradores relacionados con la aplicación del presente Reglamento se presentarán ante el jefe inmediato y ante quien ocupe en la Institución el cargo de Líder de Talento Humano, quienes los atenderán y darán respuesta motivada dentro de los **quince (15) días hábiles** siguientes a su recepción, conforme al derecho de petición previsto en el artículo 23 de la Constitución Política y la Ley 1755 de 2015.

CAPÍTULO XII MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Artículo 80. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Institución constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la Institución, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo, conforme a la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024.

Artículo 81. En desarrollo del propósito anterior, la Institución ha previsto los siguientes mecanismos: información y campañas de divulgación preventiva sobre la Ley 1010 de 2006; espacios de diálogo y evaluación periódica de la vida laboral; diseño y aplicación de actividades participativas para construir valores y hábitos que promuevan un ambiente laboral sano; y las reuniones de los comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, de Capacitación y de Bienestar Institucional.

Artículo 82. Para la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno, con el cual se desarrollan las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley:

TecMD cuenta con un **Comité de Convivencia Laboral**, integrado de forma bipartita por representantes de los colaboradores y de la Institución, regulado por su propio reglamento. El Comité: evalúa la vida laboral en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo; promueve el desarrollo de los mecanismos de prevención; examina de manera confidencial los casos específicos que pudieren tipificarse como acoso laboral; formula las recomendaciones pertinentes; y atiende las conminaciones preventivas de los inspectores del trabajo conforme al numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006.

El Comité se reunirá por lo menos una vez por trimestre, o cuando las circunstancias lo ameriten, y designará un presidente ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación.

Recibidas las solicitudes, el Comité las examinará en la sesión respectiva, escuchando a las personas involucradas cuando corresponda, y formulará las recomendaciones que estime indispensables.

Si el Comité considera prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de sus recomendaciones a Talento Humano, para que adelante el procedimiento previsto en el Capítulo XI del presente Reglamento.

En todo caso, el procedimiento preventivo interno no impide ni 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.

CAPÍTULO XIII SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 83. La Institución valora el bienestar de sus colaboradores y busca proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable, mediante el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que establece mecanismos para la identificación y evaluación de los riesgos y la prevención de accidentes y enfermedades.

Conceptos Básicos de Seguridad y Salud.

Artículo 84. Para efectos del presente capítulo se adoptan, entre otros, los siguientes conceptos: **enfermedad laboral, accidente de trabajo, acto inseguro, condición insegura, incidente y factores de riesgo**, en los términos previstos en el Decreto 1072 de 2015, la Ley 1562 de 2012 y el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la Institución, al cual deberá remitirse el colaborador para el detalle de cada uno de estos conceptos y de los riesgos biológicos, físicos, químicos, psicosociales y biomecánicos propios de la actividad de educación superior.

Prevención y Atención en Salud.

Artículo 85. Es prioridad de TecMD que sus colaboradores lleven una vida sana y tengan acceso a un servicio médico integral. Se realizarán a los colaboradores: **examen médico preocupacional, exámenes médicos periódicos y examen de retiro**, en los términos del SG-SST institucional.

Organismos de Atención.

Artículo 86. La Institución pone a disposición de sus colaboradores: **Brigada de emergencias, Líderes de evacuación, Comité de emergencias** y los **Protocolos en casos de emergencias** (evacuación, incendio, riesgo tecnológico, inundación y sismo).

Artículo 87. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST. Es el organismo de coordinación entre el empleador y los colaboradores que promueve y vigila el desarrollo del SG-SST.

Conductos Regulares.

Artículo 88. Salidas en misión de trabajo. Cuando un colaborador viaje fuera de la ciudad por actividad relacionada con su trabajo, deberá enviar correo electrónico a Talento Humano con al menos dos (2) semanas de anticipación, indicando destino y fechas.

Artículo 89. Accidente de trabajo o emergencia. Si el accidente ocurre dentro de la Institución, debe informarse inmediatamente al jefe inmediato, quien informará a Talento Humano. Si ocurre fuera, el colaborador debe informar a la ARL y a Talento Humano, dado que se cuenta solo con dos (2) días hábiles para reportarlo.

Artículo 90. Actos y condiciones inseguras. Todo colaborador que identifique una situación insegura deberá reportarla oportunamente a Talento Humano, o mediante el formato de autoreporte publicado en el sitio web institucional.

Artículo 91. Eventos de incapacidad. El colaborador deberá informar inmediatamente a su jefe inmediato la ocurrencia del suceso que causó la incapacidad y entregarle el soporte respectivo para su trámite ante Talento Humano.

Artículo 92. Los servicios médicos se prestarán por la EPS o la ARL, según corresponda. En caso de no afiliación por causa atribuible al empleador, los servicios estarán a cargo de este, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Artículo 93. Todo trabajador que se sienta enfermo deberá comunicarlo el mismo día al empleador o a quien haga sus veces, para ser examinado por el médico correspondiente. La inasistencia sin este aviso se tendrá como injustificada, salvo imposibilidad demostrada.

Artículo 94. Los trabajadores deberán someterse a las instrucciones y tratamientos ordenados por el médico tratante, así como a los exámenes preventivos que disponga la Institución. Es obligación de los colaboradores acatar la política de alcohol y drogas vigente; el empleador podrá requerir en cualquier momento la práctica de pruebas de tamizaje para detección de alcohol y sustancias psicoactivas, cuyo no sometimiento o resultado positivo será considerado falta grave, con observancia del procedimiento disciplinario previsto en el Capítulo XI.

Artículo 95. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia ordenará inmediatamente la prestación de primeros auxilios y la remisión al médico correspondiente, denunciando el accidente en los términos del Decreto Ley 1562 de 2012.

Artículo 96. Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo, aun el más leve, está obligado a dar aviso inmediato al empleador (artículo 221 del Código Sustantivo del Trabajo).

Artículo 97. TecMD llevará estadísticas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y avisará todo accidente a la ARL dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su ocurrencia.

Artículo 98. En lo referente a este capítulo, tanto TecMD como los trabajadores se someterán a las normas sobre salud ocupacional y riesgos laborales contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989, el Decreto 1072 de 2015, la Ley 1562 de 2012 y demás normas concordantes.

CAPÍTULO XIV-A DESCONEXIÓN LABORAL

Artículo 99. DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL. De conformidad con la Ley 2191 de 2022, reforzada por la Ley 2466 de 2025, todos los colaboradores de TecMD tienen el derecho fundamental a la desconexión laboral fuera de su jornada ordinaria. En consecuencia: (a) la Institución se abstiene de contactar a los colaboradores por fuera de la jornada pactada, salvo fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificadas; (b) el colaborador no estará obligado a responder comunicaciones fuera de su horario, días de descanso, vacaciones, licencias o incapacidades; (c) la Institución fijará los tiempos de respuesta esperados dentro de la jornada activa; (d) el incumplimiento de este derecho por parte de directivos o superiores constituye conducta sancionable conforme al Capítulo XI; y (e) este derecho aplica tanto a trabajadores presenciales como a teletrabajadores y trabajadores en modalidad híbrida.

Artículo 100. MODALIDADES DE TRABAJO: PRESENCIAL, TELETRABAJO E HÍBRIDO. TecMD, atendiendo la Ley 2466 de 2025, la Ley 1221 de 2008 (modificada) y la Ley 2088 de 2021, reconoce y regula las modalidades presencial, teletrabajo (en sus formas autónoma, móvil, híbrida, transnacional y temporal o emergente) e híbrida, garantizando en todos los casos el control del horario, la disponibilidad digital, el uso adecuado de herramientas tecnológicas, la seguridad informática y el respeto por el derecho a la desconexión laboral.

CAPÍTULO XIV-B INCLUSIÓN LABORAL, IGUALDAD Y AJUSTES RAZONABLES

Artículo 101. INCLUSIÓN LABORAL Y AJUSTES RAZONABLES. TecMD garantiza la igualdad de oportunidades laborales y se compromete con la inclusión efectiva de personas en condición de discapacidad, conforme a la Ley 1618 de 2013, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y las disposiciones reforzadas por la Ley 2466 de 2025. En consecuencia: (a) se prohíbe toda forma de discriminación en los procesos de selección, contratación, promoción o terminación del contrato por razones de género, orientación sexual, identidad de género, raza, etnia, religión, discapacidad, edad, estado civil, embarazo u otras condiciones protegidas por la ley; (b) la Institución adoptará ajustes razonables para el acceso, desempeño y permanencia de las personas con discapacidad; (c) las políticas de inclusión se articularán con el SG-SST y los programas de bienestar laboral; y (d) TecMD dará cumplimiento a la obligación de cuota mínima de trabajadores con discapacidad prevista en el numeral 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, adicionado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, en función del tamaño de su planta de personal.

CAPÍTULO XIV-C PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

Artículo 101-A. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO. De conformidad con la Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024 y las obligaciones reforzadas por la Ley 2466

de 2025, TecMD adopta una política de **cero tolerancia** frente al acoso sexual, la violencia de género y cualquier forma de discriminación en el entorno laboral. En desarrollo de esta política: (a) la Institución garantiza ambientes laborales seguros, dignos y libres de toda forma de violencia o acoso; (b) se establecen canales de denuncia confidenciales, accesibles y efectivos, a través del Área de Talento Humano, el Comité de Convivencia Laboral y los mecanismos institucionales habilitados; (c) se aplicará un enfoque diferencial de mayor vulnerabilidad, con especial atención a mujeres, personas LGBTIQ+, personas con discapacidad y poblaciones en condición de vulnerabilidad; (d) las conductas de acoso sexual o violencia de género en el trabajo se tipifican como **falta gravísima** y pueden dar lugar a la terminación del contrato con justa causa, previo agotamiento del debido proceso previsto en el Capítulo XI, sin perjuicio de las acciones penales y administrativas correspondientes; y (e) la Institución desarrollará programas de formación, sensibilización y prevención en estas materias de manera periódica. Esta política se articula con el Protocolo Institucional de Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género y Acoso Sexual vigente en TecMD.

CAPÍTULO XIV-D LICENCIAS Y PERMISOS AMPLIADOS

Artículo 101-B. LICENCIAS Y PERMISOS REMUNERADOS ACTUALIZADOS. Además de las licencias de maternidad y paternidad establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, y en concordancia con la Ley 2466 de 2025, la Institución reconoce y garantiza los permisos y licencias previstos en los artículos 40 y 41 del presente Reglamento, incluido el día de descanso remunerado potestativo por uso de bicicleta como medio de transporte. El procedimiento para la solicitud y aprobación de licencias y permisos será regulado por el Área de Talento Humano.

CAPÍTULO XV CLÁUSULAS INEFICACES

Artículo 103. No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que contraríen 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 colaborador (artículo 109 del Código Sustantivo del Trabajo).

CAPÍTULO XVI PUBLICACIONES

Artículo 104. PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO. De conformidad con el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 8° de la Ley 2466 de 2025, la FUNDACIÓN POLITÉCNICO MINUTO DE DIOS TecMD, debe publicar el presente Reglamento mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos, **y a través de medio virtual**, al cual los colaboradores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiese varios lugares de trabajo separados, la fijación física deberá

hacerse en cada uno de ellos, salvo que se efectúe la publicación a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá realizar varias publicaciones físicas.

Parágrafo. Adicionalmente, TecMD podrá cargar el Reglamento en la página web institucional y enviarlo a los colaboradores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico institucional, dejando constancia de dicha actuación.

CAPÍTULO XVII VIGENCIA

Artículo 105. El presente Reglamento entrará en aplicación desde la fecha en que la Institución lo publique e informe a los colaboradores mediante comunicado interno el contenido de este (artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025). El presente Reglamento no modifica ni elimina lo establecido por la Institución en el Estatuto Profesor, ni en ningún otro Reglamento Interno de carácter especial y preferencial.

Artículo 106. ACTUALIZACIÓN NORMATIVA CONTINUA. El presente Reglamento se entenderá automáticamente ajustado, en lo pertinente, a las modificaciones que en el futuro introduzcan la ley, los decretos reglamentarios y la jurisprudencia de las Altas Cortes en materia laboral, sin perjuicio de que la Institución adelante las actualizaciones formales que correspondan mediante el trámite previsto ante el Consejo Superior.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



JOSE DAVID TOVAR SANDOVAL

Rector y Presidente del Consejo Superior Fundación Politécnico Minuto de Dios TecMD

El Secretario,



JHON ALEXANDER RODRIGUEZ FLOREZ



(601) 5800301



Trv. 73A No 81-19, Bogotá



WWW.TECMD.EDU.CO