REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA

CAPÍTULO I: IDENTIFICACIÓN DE LA UNIVERSIDAD, OBJETO, DOMICILIO Y SUCURSALES

ARTÍCULO 1.- Identificación y Ámbito de Aplicación. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Universidad **SERGIO ARBOLEDA,** institución de educación superior reconocida por el Estado, que para los efectos de este cuerpo normativo se denominará la Universidad, cuyo domicilio principal se encuentra ubicado en la ciudad de Bogotá, Distrito Capital, en la Calle 74 No. 14-14, con seccional en la ciudad de Santa Marta, sede en la ciudad de Barranquilla, y para todas sus dependencias, facultades, institutos, centros de investigación o unidades administrativas establecidas o que se establezcan en el futuro dentro del ámbito territorial de la República de Colombia.

El presente Reglamento es el conjunto de normas que determinan las condiciones a las cuales deben sujetarse la Universidad y sus trabajadores en la prestación del servicio, quedando ambos sometidos a sus mandatos. Su finalidad es regular las relaciones contractuales de trabajo existentes entre la Universidad y sus trabajadores, permitiendo a las partes tener conocimiento de sus derechos y obligaciones; en él se contemplan los diferentes aspectos tanto del contrato de trabajo como de las situaciones que de éste se deriven. El cumplimiento y respeto de sus normas permitirá la armonía de las relaciones laborales entre la Universidad y sus trabajadores.

A las disposiciones del presente Reglamento quedan sometidos obligatoriamente tanto la Universidad, en su condición de empleador, como la totalidad de sus trabajadores (personal docente, de investigación, catedráticos en sus diferentes modalidades, administrativo, aprendices y practicantes, técnico, operativo, de dirección y de confianza). Este Reglamento hace parte vinculante e integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores. Cualquier estipulación en contrario solo será válida si resulta más favorable para el trabajador, en virtud del principio de favorabilidad laboral.

CAPÍTULO II: CONDICIONES DE ADMISIÓN, PERÍODO DE PRUEBA Y RÉGIMEN DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 2.- Requisitos de Admisión. Quien aspire a desempeñar un cargo en la Universidad debe postularse formalmente y anexar la documentación exigida por la Dirección de Dirección de Gestión Humana, para el caso de la sede de Bogotá o Talento Humano para las sedes de Santa Marta y de Barranquilla, a saber:

- Cédula de ciudadanía, cédula de extranjería o pasaporte con visa de trabajo vigente. De conformidad con la Ley 2466 de 2025, se garantiza la total inclusión y protección social de trabajadores migrantes sin importar su estatus migratorio, facilitando su regularización laboral.
- Autorización expresa y escrita del Ministerio del Trabajo cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años, bajo los lineamientos del Código de la Infancia y la Adolescencia.
- Certificaciones laborales de los últimos empleadores en las que conste el tiempo de servicio, objeto del cargo y funciones desempeñadas.
- Certificados de estudios académicos, títulos profesionales, actas de grado y convalidaciones ante el Ministerio de Educación Nacional, aplicables al perfil del cargo.
- Evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, ordenadas y costeadas en su totalidad por la Universidad, bajo los lineamientos de la normatividad vigente.

Universidad Sergio Arboleda código SNIES 1728 · Resolución No.16377 del 29 de octubre de 1984 y 6423 del 05 de agosto de 2011· Ministerio de Educación Nacional · Carácter académico: universitario. Resolución Acreditación Institucional de Alta Calidad - Multicampus No. 020607 de 03/08/2026 vigente por6 años. Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional. En cumplimiento de la Resolución 12220 del 20 de junio de 2016, visite: http://www.usergioarboleda.edu.co/institucional/

VIGILADA MINEDUCACIÓN

- Documentos complementarios que la Universidad considere estrictamente necesarios para verificar la idoneidad profesional y moral del aspirante, siempre que no vulneren los derechos fundamentales a la intimidad, igualdad y no discriminación.

PARÁGRAFO. Prohibición de Pruebas Discriminatorias y Criterios de Inclusión. De conformidad con la Constitución Política, los Convenios de la OIT, la Ley 2466 de 2025 y la Resolución 1843 de 2025, la Universidad prohíbe taxativamente exigir pruebas de gravidez, pruebas de VIH/SIDA o antecedentes penales como requisito de admisión.

Asimismo, en cumplimiento de las cuotas de inclusión de la Ley 2466 de 2025, la Universidad implementará y mantendrá la contratación progresiva de al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada 100 trabajadores una vez superado el umbral legal, realizando los ajustes razonables que se requieran en sus puestos de trabajo

ARTÍCULO 3.- Definición del Período de Prueba. El período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto permitir a la Universidad apreciar las aptitudes, competencias y adaptabilidad del trabajador, y a este, las conveniencias de las condiciones laborales pactadas. Una vez admitido el aspirante, la Universidad podrá estipular con él un período de prueba inicial que tendrá por objeto apreciar por parte de la Universidad, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

PARÁGRAFO. El contrato de aprendizaje no tendrá periodo de prueba, considerando que se trata de un contrato especial de trabajo, destinado a que un estudiante desarrolle formación teórica práctica que le permita adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión. (artículo 2.2.6.3.3.26. Decreto 223 de 2026)

ARTÍCULO 4.- Prevalencia Contractual y Período de Prueba. En estricto cumplimiento de la Ley 2466 de 2025, los contratos de trabajo de la Universidad serán por regla general a término indefinido. No obstante, se podrán suscribir contratos a término fijo u obra o labor determinada, supeditados a las siguientes reglas de la Reforma:

- **Contrato a Término Fijo:** Deberá celebrarse obligatoriamente por escrito y su duración no podrá ser superior a **cuatro (4) años**. Los contratos inferiores a un (1) año podrán renovarse de forma sucesiva únicamente hasta por cuatro (4) veces, tras las cuales la siguiente prórroga no podrá ser inferior a un (1) año. De no cumplirse estas formalidades, el vínculo se entenderá a término indefinido.

- **Contrato por Obra o Labor:** Deberá especificarse detalladamente de forma escrita la tarea o el resultado específico objeto del contrato. Si el trabajador continúa ejerciendo funciones sin una adición escrita sobre una nueva tarea o resultado, el contrato se transformará automáticamente en un vínculo a término indefinido.

ARTÍCULO 5.- Regulación del Período de Prueba. El período de prueba debe ser estipulado obligatoriamente por escrito. De conformidad con el artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo, el período de prueba no podrá exceder de dos (2) meses. En los contratos a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá superar la quinta parte (1/5) del término inicialmente pactado, sin exceder los dos (2) meses. No se podrá pactar período de prueba en contratos sucesivos o prórrogas entre las mismas partes, a menos que las funciones varíen sustancialmente. Durante este lapso, el contrato puede darse por terminado unilateralmente invocando una justificación objetiva sobre la falta de aptitudes del trabajador. (artículo 7 de la Ley 50 de 1990).

Universidad Sergio Arboleda código SNIES 1728 · Resolución No.16377 del 29 de octubre de 1984 y 6423 del 05 de agosto de 2011· Ministerio de Educación Nacional · Carácter académico: universitario. Resolución Acreditación Institucional de Alta Calidad - Multicampus No. 020607 de 03/08/2026 vigente por6 años. Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional. En cumplimiento de la Resolución 12220 del 20 de junio de 2016, visite: http://www.usergioarboleda.edu.co/institucional/

VIGILADA MINEDUCACIÓN

ARTÍCULO 6.- Efectos Jurídicos. Durante el período de prueba, el contrato de trabajo puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, por cualquiera de las partes y sin previo aviso, mediando siempre una justificación objetiva sobre la falta de aptitudes según la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia. Los trabajadores en período de prueba gozan de la totalidad de las prestaciones sociales, derechos salariales, auxilio de transporte y afiliación integral al Sistema de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales. Si expirado el término el trabajador continuare prestando el servicio, el contrato se considerará regulado de forma definitiva desde su inicio. (artículo 80, C.S.T. Modificado por el artículo 3 del Decreto 617 de 1954.).

ARTÍCULO 7.- Nuevo Régimen de Monetización y Contratación de Aprendices. De conformidad con las modificaciones de la Ley 2466 de 2025 al contrato de aprendizaje, la Universidad regulará y dignificará económicamente a sus aprendices bajo los siguientes parámetros obligatorios:

- **Etapa Lectiva:** El aprendiz recibirá como mínimo un apoyo de sostenimiento mensual equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV), con su respectiva afiliación y cotización a Salud y Riesgos Laborales (ARL) a cargo de la Universidad.
- **Etapa Práctica:** El aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento equivalente al cien por ciento (100%) de un SMLMV, y contará con afiliación plena al Sistema de Seguridad Social (Pensión, Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar). Adicionalmente, la Ley 2466 de 2025 determina que en esta etapa práctica el aprendiz tendrá derecho al reconocimiento proporcional de prestaciones sociales (prima de servicios, cesantías e intereses), vacaciones e indemnizaciones, integrándose operativamente al esquema de nómina prestacional de la institución.

CAPÍTULO III: TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 8.- Definición y Limitación Normativa. Son trabajadores accidentales, transitorios o de corta duración, aquellos que se ocupen de actividades distintas a las labores misionales u ordinarias de la Universidad, y cuyo término de ejecución no sea mayor a un (1) mes, en estricto cumplimiento del artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 9.- Garantía de Derechos Colectivos y Prestacionales. Los trabajadores accidentales o transitorios tienen derecho al pago íntegro del salario ordinario pactado, al reconocimiento proporcional de las prestaciones sociales (prima de servicios, cesantías e intereses a las cesantías), a las vacaciones proporcionales y a la afiliación obligatoria y cotización al Sistema de Seguridad Social Integral de conformidad con la Ley 2466 de 2025 y la Sentencia C-823 de 2006 de la Corte Constitucional.

CAPÍTULO IV: JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS DE ENTRADA Y SALIDA, TURNOS Y DESCANSOS

ARTÍCULO 10.- Jornada Ordinaria Máxima y Distribución Temporal. De conformidad con la Ley 2101 de 2021 y la consolidación de los límites ratificados por la Ley 2466 de 2025, la jornada ordinaria máxima de trabajo al interior de la Universidad será de cuarenta y dos (42) horas semanales. Esta reducción de la jornada laboral máxima se ejecuta de manera plena y obligatoria, sin implicar en ninguna circunstancia la reducción del salario ordinario, de los beneficios extralegales o de las garantías laborales adquiridas por los trabajadores.

PARÁGRAFO: El cumplimiento de la jornada máxima legal se garantizará conforme a lo establecido en lo dispuesto en la Ley 2101 del 6 de enero de 2021 referente a la Política de Desconexión Laboral aplicable a la Universidad, por la cual se unifican los procedimientos internos para proteger el goce efectivo del descanso de los funcionarios y se adoptan medidas que restablezcan tal derecho en caso de encontrarse vulnerado, la cual se encuentra debidamente publicada.

ARTÍCULO 11.- Distribución de Horarios y Personal Administrativo. La jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se distribuirá en un máximo de seis (6) días a la semana, garantizando siempre un día completo de descanso obligatorio. Los horarios de entrada y salida para el personal administrativo y operativo ordinario serán fijados por la Dirección de Dirección de Gestión Humana, para el caso de la sede de Bogotá o Talento Humano para las sedes de Santa Marta y de Barranquilla, garantizando que no se superen las 8 horas diarias de labor, salvo acuerdos especiales de flexibilización.

PERSONAL ACADÉMICO

Para el personal docente, de conformidad con la Ley 30 de 1992 y la naturaleza académica institucional, se estructuran las siguientes jornadas:

- **Profesores de Tiempo Completo:** Jornada ordinaria de cuarenta (40) horas semanales distribuidas de acuerdo con los planes de trabajo aprobados**.**
- **Profesores de Medio Tiempo:** Jornada ordinaria de veinte (20) horas semanales distribuidas de acuerdo con los planes de trabajo aprobados**.**
- **Profesores de Cátedra:** Su jornada estará delimitada exclusivamente por el número de horas de docencia directa efectivamente dictadas, sin superar los límites legales y rigiéndose por el artículo 106 de la Ley 30 de 1992.

PARÁGRAFO PRIMERO: La jornada de trabajo de los profesores podrá iniciar a partir de las 7:00 a.m., de conformidad con la programación académica y las necesidades del respectivo programa, escuela o dependencia académica, en cualquiera de las sedes o seccionales de la Universidad.

En el caso de los docentes vinculados bajo la modalidad de hora cátedra, tanto en programas de pregrado como de posgrado, la prestación del servicio estará determinada por la carga académica asignada para el respectivo período académico, semestre o módulo, según corresponda, y se desarrollará conforme a la programación institucional de clases y las actividades académicas inherentes a la función docente. La dedicación de estos docentes corresponderá al número de horas de docencia directa contratadas y asignadas para el respectivo semestre académico, en los programas de pregrado, o para el correspondiente módulo académico, en los programas de posgrado, de conformidad con lo previsto en el artículo 106 de la Ley 30 de 1992 y las demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

Cuando la naturaleza de la actividad lo permita, las labores que no requieran la presencia física del docente podrán desarrollarse dentro o fuera de las instalaciones de la Universidad, de conformidad con las directrices institucionales.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Por su parte, el Horario de trabajo para los trabajadores que hacen parte de la Universidad, salvo que de común acuerdo se disponga otra cosa en el contrato de trabajo, se distribuirá como se indica a continuación:

La jornada laboral se desarrollará de lunes a viernes, dentro de la franja horaria comprendida entre las 7:00 a.m. y las 7:00 p.m., con una (1) hora destinada al almuerzo, la cual podrá tomarse entre las 12:00 m. y las 2:00 p.m. Los sábados, para el personal cuya jornada incluya dicho día, esta se desarrollará dentro de la franja horaria comprendida entre las 7:00 a.m. y las 2:00 p.m. Para la sede de Barranquilla y la Seccional de Santa Marta la jornada laboral varía de acuerdo con las necesidades del servicio.

Universidad Sergio Arboleda código SNIES 1728 · Resolución No.16377 del 29 de octubre de 1984 y 6423 del 05 de agosto de 2011· Ministerio de Educación Nacional · Carácter académico: universitario. Resolución Acreditación Institucional de Alta Calidad - Multicampus No. 020607 de 03/08/2026 vigente por6 años. Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional. En cumplimiento de la Resolución 12220 del 20 de junio de 2016, visite: http://www.usergioarboleda.edu.co/institucional/

VIGILADA MINEDUCACIÓN

ARTÍCULO 12.- Jornadas Flexibles y Turnos Sucesivos. De acuerdo con el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por la Ley 2101 de 2021), la Universidad y el trabajador podrán acordar:

- **Jornadas Diarias Flexibles**: Distribución de las 42 horas semanales en máximo seis días a la semana, con jornadas diarias variables de mínimo cuatro (4) y máximo nueve (9) horas continuas de trabajo, sin que den lugar a recargo por trabajo suplementario siempre que el promedio semanal no exceda las 42 horas en el período diurno (6:00 a.m. a 7:00 p.m.) y con con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.
- **Turnos Sucesivos de Trabajo (Operación Continua):** 2. El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Universidad o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

  En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

- **Turnos Sucesivos de Trabajo para el personal de Seguridad:** El personal que desempeñe funciones de vigilancia y seguridad podrá ser organizado mediante turnos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de continuidad del servicio, la naturaleza de la actividad y las disposiciones especiales aplicables al sector de vigilancia y seguridad privada. La programación de los turnos deberá respetar la jornada ordinaria máxima legal vigente y los límites establecidos para el trabajo suplementario, así como los períodos de descanso y demás derechos laborales de los trabajadores.

  De conformidad con el régimen especial previsto para el sector de vigilancia y seguridad privada, y previo acuerdo escrito entre el empleador y el trabajador cuando corresponda, la jornada podrá organizarse en turnos de hasta doce (12) horas diarias, sin que la jornada ordinaria y el trabajo suplementario excedan, en conjunto, el límite máximo legal aplicable de sesenta (60) horas semanales, en los términos establecidos en la Ley 1920 de 2018 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

  La programación de turnos deberá garantizar el reconocimiento y pago de los recargos y demás conceptos laborales a que haya lugar por trabajo nocturno, suplementario, dominical o festivo, de conformidad con la legislación laboral vigente. La Universidad garantizará, cuando actúe como empleador, el registro de las horas efectivamente laboradas y el cumplimiento de los límites legales aplicables.

  La organización de turnos del personal de vigilancia y seguridad deberá observar las disposiciones especiales expedidas por el Ministerio del Trabajo y la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, así como las demás normas que regulen la jornada, el trabajo suplementario, los descansos y la remuneración aplicables al sector.

PARÁGRAFO PRIMERO. El personal de dirección y confianza debido a su nivel de especialización y el interés institucional tendrá un horario de acuerdo con las necesidades.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El horario antes mencionado en el presente artículo podrá ser distribuido, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las excepciones en el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025 por medio de la cual se modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021.

Universidad Sergio Arboleda código SNIES 1728 · Resolución No.16377 del 29 de octubre de 1984 y 6423 del 05 de agosto de 2011· Ministerio de Educación Nacional · Carácter académico: universitario. Resolución Acreditación Institucional de Alta Calidad - Multicampus No. 020607 de 03/08/2026 vigente por6 años. Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional. En cumplimiento de la Resolución 12220 del 20 de junio de 2016, visite: http://www.usergioarboleda.edu.co/institucional/

VIGILADA MINEDUCACIÓN

PARÁGRAFO TERCERO. Los empleadores y las Cajas de Compensación podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas.

ARTÍCULO 13.- Flexibilidad Horaria por Responsabilidades de Cuidado. En estricto cumplimiento de la Ley 2466 de 2025, la Universidad reconoce el derecho a la flexibilidad en el horario laboral para aquellos trabajadores que acrediten formalmente tener bajo su cargo directo responsabilidades de cuidado (hijos menores de edad, personas de la tercera edad, personas en situación de discapacidad o enfermedad grave dependiente). La Dirección de Gestión Humana o Talento Humao concertará por escrito esquemas de horarios flexibles o jornadas híbridas que permitan conciliar la vida familiar y laboral, sin que esto constituya factor de discriminación o desmejora salarial.

ARTÍCULO 14.- Límites Especiales para Menores de Edad. De conformidad con el artículo 6° de la Ley 2466 de 2025, la jornada de los menores de edad debidamente autorizados para trabajar se sujetará estrictamente a los siguientes topes normativos:

- **Menores entre los 15 y los 17 años:** Solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
- **Menores con 17 años cumplidos (mayores de 17):** Solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

CAPÍTULO V: HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 15.- Ajuste de la Jornada Diurna y Nocturna. Para efectos legales y de remuneración, el trabajo diurno es el comprendido entre las seis de la mañana (6:00 a.m.) y las siete de la noche (7:00 p.m.). El trabajo nocturno es el comprendido entre las **siete de la noche (7:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.)**.

ARTÍCULO 16.- Tasas, Recargos y Liquidación. De acuerdo con la normatividad laboral vigente, los recargos se liquidarán y abonarán de la siguiente manera:

- Recargo Nocturno Simple: El trabajo nocturno, por el solo hecho de serlo, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- Hora Extra Diurna: Se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor de la hora ordinaria diurna.
- Hora Extra Nocturna: Se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor de la hora ordinaria diurna.

PARÁGRAFO: Cada uno de los recargos anteriores se produce de manera exclusiva y excluyente, es decir, no son acumulables entre sí de forma compuesta sobre un mismo lapso temporal.

ARTÍCULO 17.- Límites y Autorización del Ministerio del Trabajo. El trabajo suplementario o de horas extras está sujeto a las siguientes restricciones imperativas:

- No podrá exceder en ninguna circunstancia de **dos (2) horas diarias ni de doce (12) horas semanales**.
- Se exceptúan los casos especiales regulados para el sector de vigilancia y seguridad privada, de conformidad con la normativa vigente.
- La Universidad no reconocerá ni pagará horas extras que no hayan sido expresamente autorizadas, planeadas y convalidadas de forma escrita por el jefe inmediato y la Dirección de Dirección de Gestión

Universidad Sergio Arboleda código SNIES 1728 · Resolución No.16377 del 29 de octubre de 1984 y 6423 del 05 de agosto de 2011· Ministerio de Educación Nacional · Carácter académico: universitario. Resolución Acreditación Institucional de Alta Calidad - Multicampus No. 020607 de 03/08/2026 vigente por6 años. Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional. En cumplimiento de la Resolución 12220 del 20 de junio de 2016, visite: http://www.usergioarboleda.edu.co/institucional/

VIGILADA MINEDUCACIÓN

Humana, para el caso de la sede de Bogotá o Talento Humano para las sedes de Santa Marta y de Barranquilla.

ARTÍCULO 18.- Desregulación de la Autorización Administrativa y Control Interno. De conformidad con el nuevo marco fijado por la Ley 2466 de 2025, no se requiere autorización previa del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. No obstante, se mantiene la obligatoriedad de llevar un registro tecnológico diario, estricto y auditable de las horas laboradas por cada trabajador. El límite legal inmodificable se mantiene en un máximo de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales. El trabajo suplementario deberá contar con la programación y validación previa del jefe inmediato y Gestión Humana para su respectivo pago. En consecuencia, ningún trabajador de la UNIVERSIDAD está autorizado para trabajar en horario diferente al asignado por la respectiva dependencia, salvo autorización previa otorgada por escrito por el jefe directo, quien deberá informar a la División de Talento Humano correspondiente a más tardar dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al otorgamiento de la mencionada autorización.

PARÁGRAFO. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo con las necesidades y condiciones propias de la Universidad.

El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

CAPÍTULO VI: DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS, VACACIONES REMUNERADAS Y RÉGIMEN DE LICENCIAS

ARTÍCULO 19.- Descanso Obligatorio y Recargo por Trabajo en Día de Descanso. Las partes podrán convenir por escrito que el día de descanso obligatorio sea distinto del domingo. En ausencia de acuerdo expreso en el contrato de trabajo o en otrosí, se presumirá que el día de descanso obligatorio es el domingo.

El trabajo realizado en día de descanso obligatorio o festivo dará lugar al reconocimiento del recargo legal correspondiente, en proporción a las horas efectivamente laboradas y sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador.

En aplicación de la implementación gradual prevista en la Ley 2466 de 2025, el recargo por trabajo en día de descanso obligatorio será:

- **A partir del 1° de julio de 2026:** El recargo se incrementará al noventa por ciento (90%).
- **A partir del 1° de julio de 2027:** Se alcanzará la aplicación plena del recargo del cien por ciento (100%).

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando el día de descanso obligatorio coincida con otro día de descanso remunerado, el trabajador que labore tendrá derecho al recargo legal correspondiente. Para efectos de este artículo, se aplicarán las demás disposiciones previstas en el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan

PARÁGRAFO SEGUNDO:

- **Trabajo Ocasional:** Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario.

Universidad Sergio Arboleda código SNIES 1728 · Resolución No.16377 del 29 de octubre de 1984 y 6423 del 05 de agosto de 2011· Ministerio de Educación Nacional · Carácter académico: universitario. Resolución Acreditación Institucional de Alta Calidad - Multicampus No. 020607 de 03/08/2026 vigente por6 años. Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional. En cumplimiento de la Resolución 12220 del 20 de junio de 2016, visite: http://www.usergioarboleda.edu.co/institucional/

VIGILADA MINEDUCACIÓN

- **Trabajo Habitual:** Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

PARÁGRAFO TERCERO: El trabajo solamente se permite durante los días de descanso obligatorio, retribuyéndolo o dando un descanso compensatorio remunerado en los siguientes casos:

a) En aquellas labores que no sean susceptibles de interrupción por su naturaleza o por motivos de carácter técnico.
b) En las labores destinadas a satisfacer necesidades inaplazables que requiera la institución.

ARTÍCULO 20.- Vacaciones Remuneradas. Los trabajadores tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicios, liquidadas con el último salario ordinario devengado. Los trabajadores a término fijo y de obra o labor determinada tendrán derecho al pago proporcional de vacaciones cualquiera que sea el tiempo laborado.

- **Época de Concesión:** Las fechas en la que el trabajador puede disfrutar de las vacaciones será señalada por la UNIVERSIDAD a más tardar dentro del año siguiente al que se causaron. La fecha de inicio se notificará al trabajador con quince (15) días de anticipación. La UNIVERSIDAD podrá conceder periodos de vacaciones en fecha distintas a solicitud del trabajador y previa autorización del jefe o director de la dependencia respectiva.
- **Compensación en Dinero:** Por regla general la UNIVERSIDAD no compensará en dinero el periodo de vacaciones. Sin embargo y de forma excepcional, previa solicitud del trabajador y acuerdo por escrito se podrá compensar en dinero hasta la mitad del período vacacional, debiendo disfrutar de forma efectiva y continua los restantes días hábiles (mínimo 7 días).
- **Liquidación:** Se pagarán con base en el salario ordinario devengado al momento de iniciar el disfrute. Si el salario es variable, se liquidará con base en el promedio de lo devengado en el año inmediatamente anterior, o en el periodo proporcional que corresponda si la duración del contrato hubiese sido inferior a un año.

PARÁGRAFO: Disfrute Mínimo: El trabajador podrá solicitar el disfrute parcial de sus vacaciones por un término mínimo de siete (7) días hábiles continuos, siempre y cuando cuente con la disponibilidad suficiente en su pasivo vacacional acumulado (días ya causados y no disfrutados). Los días restantes no disfrutados se acumularán a favor del trabajador bajo las reglas legales vigentes. De conformidad con lo previsto en el artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador deberá disfrutar obligatoriamente, por cada período de vacaciones causado, de por lo menos seis (6) días hábiles continuos, los cuales no son acumulables. Los días hábiles restantes podrán acumularse en los términos establecidos por la ley, sin que, en ningún caso, puedan acumularse más de dos (2) períodos consecutivos de vacaciones, salvo las excepciones expresamente previstas en la legislación laboral. Toda solicitud de disfrute parcial deberá radicarse formalmente ante la Dirección de Dirección de Gestión Humana, para el caso de la sede de Bogotá o Talento Humano para las sedes de Santa Marta y de Barranquilla a través de los canales institucionales dispuestos, con una antelación no inferior a quince (15) días calendario a la fecha proyectada de salida, y deberá contar con el visto bueno y la viabilidad operativa del jefe inmediato para no afectar la prestación del servicio o la programación académica.

ARTÍCULO 21.- Ampliación de Licencias Remuneradas Obligatorias. En estricto cumplimiento de la Ley 2466 de 2025 y las normas concordantes, la Universidad concederá de forma obligatoria las siguientes licencias remuneradas:

Universidad Sergio Arboleda código SNIES 1728 · Resolución No.16377 del 29 de octubre de 1984 y 6423 del 05 de agosto de 2011· Ministerio de Educación Nacional · Carácter académico: universitario. Resolución Acreditación Institucional de Alta Calidad - Multicampus No. 020607 de 03/08/2026 vigente por6 años. Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional. En cumplimiento de la Resolución 12220 del 20 de junio de 2016, visite: http://www.usergioarboleda.edu.co/institucional/

VIGILADA MINEDUCACIÓN

- **Licencia de Maternidad:** Concedida de conformidad con el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo y leyes modificatorias, consistente en dieciocho (18) semanas remuneradas en la época del parto, costeadas por el Sistema de Seguridad Social en Salud.
- **Licencia de Paternidad**: Concedida al padre en los términos de la Ley 2114 de 2021, consistente en las semanas hábiles vigentes de descanso remunerado posteriores al nacimiento, acreditadas con el Registro Civil de Nacimiento presentado ante la EPS
- **Licencia por Luto:** Concedida en caso de fallecimiento del cónyuge, compañero(a) permanente o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil. Consiste en cinco (5) días hábiles continuos de licencia remunerada, los cuales deben justificarse con el respectivo registro civil de defunción dentro de los treinta (30) días siguientes.
- **Licencia para el ejercicio del sufragio y desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación:** El trabajador tendrá derecho a media jornada de descanso remunerado por ejercer el derecho al voto, previa presentación del correspondiente certificado electoral para ser disfrutado dentro del mes siguiente. Asimismo, quien sea designado como jurado de votación tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado, para ser disfrutado dentro de los cuarenta y cinco (45) días hábiles siguientes a la jornada electoral, previa acreditación de su designación y participación como jurado, de conformidad con las disposiciones del Código Electoral y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.
- **Licencia para Asistir al Entierro de Compañeros de Trabajo:** Permiso colectivo limitado para asistir a las exequias de un compañero de la institución, siempre que el aviso se dé con un (1) día de anticipación y el número de ausentes no afecte la continuidad del servicio (máximo el 10% del personal de la respectiva sección).
- **Licencia Escolar para Acudientes:** Concesión obligatoria del tiempo razonable y remunerado para que los padres, madres o acudientes debidamente acreditados asistan a los requerimientos, citaciones y actividades escolares de sus hijos menores de edad.
- **Licencia por Salud Crítica / Endometriosis:** Concesión de licencia remunerada a las mujeres trabajadoras que se encuentren diagnosticadas con endometriosis crónica o sintomatología médica incapacitante relacionada, previo soporte médico emitido por la EPS o profesional idóneo.
- **Licencia para Cuidadores:** Permiso aplicable a los trabajadores que acrediten formalmente su condición de persona cuidadora única de hijos menores, personas en situación de discapacidad o enfermedad grave dependiente, bajo principios de razonabilidad, flexibilidad laboral y sin que constituya factor de discriminación o represalia.
- **Calamidad Doméstica:** Conforme a la Sentencia C-930 de 2009 y la Ley 2466 de 2025, ante un suceso familiar o personal imprevisto y grave que afecte las condiciones del trabajador, se otorgarán los días necesarios bajo el principio de razonabilidad, los cuales serán asumidos de forma remunerada por la Universidad en su etapa inicial crítica.
- Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

ARTÍCULO 22.- Grave Calamidad Doméstica. Se entiende por grave calamidad doméstica un suceso familiar o personal de fuerza mayor, imprevisto y de tal gravedad que afecte sustancialmente las condiciones morales, materiales o la estabilidad del trabajador (ej. inundación de vivienda, accidente grave de un familiar cercano, afectación médica catastrófica).

- **Aviso y Duración:** El trabajador deberá informar de inmediato a su jefe inmediato. La duración se fijará bajo el principio de razonabilidad y ponderación de cargas entre las partes, analizando el caso en particular.

- **Remuneración:** Los primeros días de la calamidad serán asumidos como descanso remunerado obligatorio por la UNIVERSIDAD de conformidad con la Sentencia C-930 de 2009 de la Corte Constitucional; los días excedentes podrán ser compensados o descontados previo acuerdo mutuo.
- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias, sin embargo, dicho termino no podrá ser superior a cinco (5) días hábiles. En caso de que la calamidad se extienda por un período superior, la Universidad estudiará las circunstancias particulares para efectos de conceder al trabajador una licencia que podrá ser remunerada o no.

PARÁGRAFO PRIMERO. Toda ausencia no amparada en una autorización escrita se computará como injustificada y la Universidad, tendrá la facultad de realizar el respectivo descuento por el tiempo no laborado, incluyendo la remuneración del descanso dominical conforme a lo estipulado en el artículo 173 del C.S.T. modificado por el artículo 26 de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, procederá el despido con justa causa conforme a lo dispuesto en el artículo 62 del C.S.T.

PARÁGRAFO TERCERO. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de esta o planteando una propuesta alternativa al trabajador. (artículo 46 de la Ley 2466 de 2025)

CAPÍTULO VII: ESCALA DE SALARIOS, FORMAS, PERIODOS Y LUGARES DE PAGO

ARTÍCULO 23.- Libertad de Estipulación y Salario Mínimo. La Universidad y el trabajador acordarán de forma libre y voluntaria la remuneración a la que tendrá derecho este, ya sea por unidad de tiempo, por obra o labor, o mediante salario integral, respetando en todo caso el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV) y las escalas salariales institucionales.

ARTÍCULO 24.- Período y Lugar de Pago. El salario se pagará por mensualidades vencidas directamente al trabajador o a través de transferencia electrónica de fondos a la cuenta bancaria autorizada por este por escrito. El pago se efectuará en días hábiles, dentro de la jornada laboral o inmediatamente después de finalizar esta. Los recargos por trabajo nocturno y las horas extras se pagarán de forma conjunta con el salario ordinario del período en que se causaron o, a más tardar, con el salario del período inmediatamente siguiente.

ARTÍCULO 25.- Salario Integral. De conformidad con el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) SMLMV, será válida la estipulación escrita de un Salario Integral. Este monto compensará de antemano el valor de las prestaciones sociales, recargos por trabajo nocturno, dominicales, festivos y primas legales y extralegales, con excepción de las vacaciones. El factor prestacional no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) del componente salarial básico. La totalidad del salario integral estará sujeta a cotizaciones de seguridad social y aportes parafiscales en los términos de la Ley 100 de 1993 y la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 26. Salario en Especie. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 (artículo 129 del C.S.T., modificado por el artículo 16 de la Ley 50 de 1990).

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o acuerdo sobre su valor real se estimará parcialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

No obstante, cuando el trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder el treinta por ciento (30%).

PARÁGRAFO. En atención a que la Universidad, a través de las políticas de beneficios económicos, otorga descuentos en derechos de matrícula y Derecho Pecuniarios, para que sus funcionarios y/o familiares de estos adelanten programas de pregrado y posgrado, se entiende que dichos beneficios no constituyen salario en especie, sino que se conceden por mera liberalidad de la Universidad.

CAPITULO VIII: CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 27. – Definición. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una Universidad patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la Universidad, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual. (artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el artículo 2.2.6.3.3.1. del Decreto 0223 de 2026)

ARTÍCULO 28. - Requisitos. Además de los requisitos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que regulen el contrato de aprendizaje, este deberá constar por escrito y contener, como mínimo, la información exigida por la legislación vigente, incluyendo:

1. La identificación de la Universidad patrocinadora, de la institución educativa o entidad de formación y del aprendiz.
2. El programa de formación, oficio, actividad, ocupación o profesión objeto del contrato y su duración, indicando las fases lectiva y práctica cuando corresponda.
3. La jornada y las condiciones en que se desarrollarán las actividades formativas en la Universidad, así como los períodos y horarios de formación académica, de acuerdo con el programa de formación y las disposiciones aplicables.
4. El monto y las condiciones del apoyo de sostenimiento, de conformidad con la modalidad de formación y las normas vigentes.

Universidad Sergio Arboleda código SNIES 1728 · Resolución No.16377 del 29 de octubre de 1984 y 6423 del 05 de agosto de 2011· Ministerio de Educación Nacional · Carácter académico: universitario. Resolución Acreditación Institucional de Alta Calidad - Multicampus No. 020607 de 03/08/2026 vigente por6 años. Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional. En cumplimiento de la Resolución 12220 del 20 de junio de 2016, visite: http://www.usergioarboleda.edu.co/institucional/

VIGILADA MINEDUCACIÓN

5. Los derechos y obligaciones de la Universidad y del aprendiz, así como las demás condiciones legalmente exigibles.

ARTÍCULO 29. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

a. La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz en las ocupaciones o profesiones a las que se refiere el artículo 2.2.6.3.3.9. del Decreto 0223 de 2026.
b. Considerando su finalidad, la duración del contrato será a término fijo determinada conforme se indica en el artículo 2.2.6.3.3.10. del citado decreto y no podrá ser superior a la duración máxima prevista en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo.
c. La subordinación jurídica en el contrato de aprendizaje se entiende referida exclusivamente a las actividades propias del proceso de formación. Dicha subordinación comprende la facultad de dirección y la potestad disciplinaria del empleador, las cuales deberán ejercerse con respeto por la dignidad, el honor y los derechos mínimos del aprendiz, en concordancia con los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia que resulten vinculantes. La facultad disciplinaria tendrá como finalidad facilitar la formación integral del aprendiz y preservar el orden en la Universidad, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo y en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.
d. La formación se recibe a título estrictamente personal.
e. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje, de modo que el aprendiz recibirá de la Universidad patrocinadora dicho apoyo, según lo previsto en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 2.2.6.3.3.4. del decreto 223 de 2026.

ARTÍCULO 30. - Remuneración. La remuneración de los aprendices se realizará de conformidad con lo establecido en la ley 2466 de 2025, el Decreto 0223 de 2026, el Artículo 30, parágrafos 3 y 4, Ley 789 de 2002, o en su defecto, con base en el valor establecido por el gobierno nacional.

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la UNIVERSIDAD un apoyo de sostenimiento mensual, conforme a las siguientes condiciones:

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

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

En todo caso, el ingreso base de cotización a la seguridad social deberá realizarse sobre un (1) salario mínimo legal mensual vigente. Los descuentos destinados a la respectiva cotización deberán efectuarse con base en dicho ingreso.

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la Universidad como dependiente.

Universidad Sergio Arboleda código SNIES 1728 · Resolución No.16377 del 29 de octubre de 1984 y 6423 del 05 de agosto de 2011· Ministerio de Educación Nacional · Carácter académico: universitario. Resolución Acreditación Institucional de Alta Calidad - Multicampus No. 020607 de 03/08/2026 vigente por6 años. Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional. En cumplimiento de la Resolución 12220 del 20 de junio de 2016, visite: http://www.usergioarboleda.edu.co/institucional/

VIGILADA MINEDUCACIÓN

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

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

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

ARTÍCULO 31. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE. De conformidad con el artículo 2.2.6.3.3.29 del Decreto 223 de 2026 son causas de terminación del contrato de aprendizaje, las siguientes:

1. Por muerte del aprendiz.
2. Por mutuo consentimiento, exento de vicios.
3. Por liquidación o clausura definitiva de la Universidad o establecimiento.
4. Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días.
5. Por sentencia ejecutoriada.
6. Por expiración del plazo fijo pactado, en concordancia con lo expuesto por el artículo 2.2.6.3.3.10. del decreto 223 de 2026.
7. Por decisión unilateral con justa causa, conforme a lo establecido en el artículo 2.2.6.3.3.30. del decreto 223 de 2026.

ARTÍCULO 32. SUSPENSIÓN ESPECIAL. En la fase práctica el contrato de aprendizaje podrá suspenderse por las siguientes causas especiales:

1. Las vacaciones colectivas de la Universidad, ocurridas en la fase práctica del contrato, cuando el aprendiz no haya cumplido el tiempo de servicios requerido para causar el derecho al descanso anual remunerado.

   En este caso se entenderá que se produce una interrupción temporal de la práctica, por inexistencia de actividad en el escenario de laboral real destinado a su formación. La práctica se reanudará una vez la Universidad retome sus labores, continuando el proceso formativo hasta completar el tiempo restante previsto para la fase práctica y el contrato de aprendizaje, de conformidad con el programa de formación. Las vacaciones colectivas de la Universidad no afectan la fase lectiva del contrato de aprendizaje.

2. La licencia de maternidad, la licencia de paternidad y la incapacidad de origen común o laboral superior a cinco (5) días hábiles dentro de un periodo de un (1) mes calendario. Ante esta situación, el contrato se reanudará una vez el estudiante cumpla con el periodo de licencia o recupere su estado de salud, continuando la ejecución del contrato hasta completar el tiempo restante previsto.

Universidad Sergio Arboleda código SNIES 1728 · Resolución No.16377 del 29 de octubre de 1984 y 6423 del 05 de agosto de 2011· Ministerio de Educación Nacional · Carácter académico: universitario. Resolución Acreditación Institucional de Alta Calidad - Multicampus No. 020607 de 03/08/2026 vigente por6 años. Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional. En cumplimiento de la Resolución 12220 del 20 de junio de 2016, visite: http://www.usergioarboleda.edu.co/institucional/

VIGILADA MINEDUCACIÓN

CAPITULO IX: SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 33. La Universidad está obligada a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la Resolución 2400 de 1979, el Decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019, la Universidad mantendrá en ejecución continua su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, coordinando acciones con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST, Comité de Convivencia Laboral - CCL y las Brigadas de Emergencia. Los trabajadores quedan obligados al cuidado integral de su salud, Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo y al uso obligatorio e higiénico de los Elementos de Protección Personal (EPP) suministrados de forma gratuita por la Institución.

ARTÍCULO 34. Obligación General de Prevención. La Universidad, en estricto cumplimiento de la Resolución 2400 de 1979 (Estatuto de Seguridad Industrial), la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 (Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6), Resolución 0312 de 2019, diseñará, implementará y mantendrá en ejecución continua el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las EPS, ARL a través de la IPS, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes. Así mismo, todo trabajador deberá someterse a las medidas y programas de medicina laboral, de higiene y seguridad industrial, y Seguridad y Salud en el Trabajo que prescriban e impartan las autoridades del ramo en general.

ARTÍCULO 35. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, o su representante - jefe inmediato - o a quien haga sus veces, o al servicio médico de la Universidad, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse o remisión a la EPS. Si éste no da aviso dentro del término indicado o, a más tardar, dentro de las doce (12) horas siguientes a la inasistencia al trabajo por causa de enfermedad, o no se somete al examen médico que se haya ordenado, dicha inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 36. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenen la Universidad en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 37. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la Universidad para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Como consecuencia de lo anterior, son obligaciones especiales del trabajador, entre otras:

1. Dar uso adecuado a los implementos de protección personal suministrados por la Universidad.

Universidad Sergio Arboleda código SNIES 1728 · Resolución No.16377 del 29 de octubre de 1984 y 6423 del 05 de agosto de 2011· Ministerio de Educación Nacional · Carácter académico: universitario. Resolución Acreditación Institucional de Alta Calidad - Multicampus No. 020607 de 03/08/2026 vigente por6 años. Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional. En cumplimiento de la Resolución 12220 del 20 de junio de 2016, visite: http://www.usergioarboleda.edu.co/institucional/

VIGILADA MINEDUCACIÓN

2. Utilizar los elementos de protección según las indicaciones del área de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), de la Universidad y demás autoridades respectivas.
3. Prestar la colaboración en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen a las personas, equipos y materias primas de la Universidad.
4. Reportar oportunamente cualquier amenaza de riesgo contra personas vinculadas a la UNIVERSIDAD o de los bienes de esta.
5. Someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Universidad para prevención de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo.
6. Someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos se ordene.
7. Informar de manera inmediata al área de Seguridad y Salud en el Trabajo, a las Direcciones de Gestión Humana, en el caso de Bogotá o de Talento Humano, en los casos de Santa Marta y Barranquilla y/o al jefe inmediato, sobre el accidente de trabajo ocurrido, describiendo cómo sucedió, el sitio y la hora exacta del mismo. Esto con el fin de que el personal de seguridad y salud en el trabajo realice ante la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) correspondiente el trámite y le informe al empleado la clínica donde será atendido.
8. Procurar el cuidado integral de su salud física y mental dentro de las instalaciones o en el ejercicio de sus funciones.
9. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud ante las Direcciones de Gestión Humana, en el caso de Bogotá o de Talento Humano, en los casos de Santa Marta y Barranquilla y a la correspondiente área de SST.
10. Utilizar y mantener en correcto estado de higiene los Elementos de Protección Personal (EPP) y de bioseguridad suministrados de forma gratuita por la Universidad, de acuerdo con los riesgos específicos del cargo (ej. personal de laboratorios, mantenimiento, servicios generales). El desuso injustificado de los EPP constituye una falta disciplinaria.
11. Reportar de forma inmediata a los supervisores del área de SST cualquier condición insegura, avería en infraestructuras o factor de riesgo detectado en los puestos de trabajo.
12. Asistir y participar activamente en las inducciones, capacitaciones, simulacros de evacuación, brigadas de emergencia y actividades de medicina preventiva y demás actividades programadas por la Universidad.
13. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la universidad
14. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

PARÁGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa en Seguridad y Salud en el Trabajo de la UNIVERSIDAD, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (artículo 91 Decreto 1295 de 1994, modificado por el artículo 115 del Decreto 2150 de 1995, y por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012).

ARTÍCULO 38. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia o su representante, o el funcionario encargado del área de seguridad y Salud en el Trabajo, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir, al mínimo, las consecuencias del accidente, comunicando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012 ante la EPS y la ARL.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los servicios de salud que demande el trabajador, derivados del accidente de trabajo o la enfermedad laboral, serán prestados a través de la Entidad Promotora de Salud (EPS) a la cual se encuentre afiliado en el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), salvo los tratamientos de rehabilitación laboral y los servicios de medicina ocupacional que podrán ser prestados por las Administradora de Riesgos Laborales (ARL) (artículo 5, Decreto 1295 de 1994).

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los gastos derivados de los servicios de salud prestados y que tengan relación directa con la atención del riesgo laboral, están a cargo de la entidad administradora de riesgos laborales correspondiente. La atención inicial de urgencias de los afiliados al sistema, derivados de accidentes de trabajo o enfermedad laboral, podrá ser prestada por cualquier Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS), con cargo al sistema general de riesgos laborales (artículo 5, Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 39. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante – jefe inmediato- o a quien haga sus veces, o al funcionario responsable del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 40. La UNIVERSIDAD llevará estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberá, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo que ocurra en la Universidad deberá ser reportado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad, cuando el accidente de trabajo sea grave o mortal o se diagnostique enfermedad como laboral aparte de reporte realizado a la ARL y EPS se debe reportar a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales del Ministerio de trabajo de conformidad con el Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.1.7.

ARTÍCULO 41. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, la Universidad y los trabajadores se someterán a las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, el Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, y demás disposiciones vigentes, concordantes o reglamentarias aplicables. En consecuencia, ambas partes quedan obligadas a cumplir de manera estricta los preceptos legales vigentes en seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO X: PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 42.- Adicionalmente a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y en los contratos individuales de trabajo, los trabajadores de la UNIVERSIDAD tienen como deberes los siguientes:

1. De acuerdo con la naturaleza de la Universidad, todos sus trabajadores, (Docentes en cualquiera de sus modalidades, investigadores, personal administrativo y demás funcionarios), deben propender por un trato impecable con los estudiantes en respeto de la igualdad, dignidad y la no discriminación.
2. Respetar y mantener la debida subordinación con respecto de los superiores.
3. Respetar a sus compañeros de trabajo.
4. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.

5. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Universidad.
6. Ejecutar los trabajos que les confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
7. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
8. Actuar con veracidad y buena fe en todas las actuaciones relacionadas con el cumplimiento de sus obligaciones laborales, suministrando información cierta y verificable a la Universidad
9. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con verdadera intención, de encaminar los esfuerzos al bien común y al de la Universidad en particular.
10. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que indique el respectivo jefe para el manejo de las máquinas, equipos o instrumentos de trabajo.
11. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde se deben desempeñar las labores, estando prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
12. Cumplir y acatar todos los reglamentos, procedimientos, estatutos, políticas, protocolos y demás disposiciones emanadas por parte de la Universidad para el cumplimiento de las funciones asignadas.
13. Utilizar adecuadamente las herramientas de correo electrónico y/o el acceso a Internet facilitadas por la Institución, conforme con los manuales y direccionamientos que específicamente existen sobre este tema.
14. Revisar permanentemente y mantener activo su correo electrónico institucional, toda comunicación entre la Universidad y el trabajador podrá efectuarse mediante el correo electrónico institucional. La Universidad no atenderá ni contestará solicitudes que los trabajadores activos efectúen desde sus correos personales.
15. Abstenerse de incurrir en conductas que configuren acoso laboral o sexual, discriminación, violencia, o cualquier modalidad de maltrato físico, verbal, psicológico o digital contra los miembros de la comunidad universitaria, estudiantes, contratistas, proveedores o terceros que interactúen con la Institución.
16. Asistir y participar activamente en los programas de capacitación, sensibilización o formación que la Institución disponga en materia de convivencia, respeto, equidad, diversidad, prevención de violencias, bienestar laboral, desarrollo y ejercicio profesional.
17. Reportar de manera oportuna, a través de los canales institucionales dispuestos, cualquier situación que pueda alterar la armonía laboral o configurar presuntas conductas de acoso, violencia o discriminación, con estricto apego a los principios de reserva, confidencialidad y presunción de inocencia.
18. Comparecer y colaborar en los procedimientos de indagación o verificación interna relacionados con asuntos de convivencia, acoso o violencia, suministrando declaraciones y soportes veraces cuando le sean requeridos por las instancias competentes.
19. Hacer uso responsable y ético de las herramientas tecnológicas y los medios de comunicación institucionales, absteniéndose de incurrir en conductas que puedan generar intimidación, hostigamiento, ciberalienación o afectación a la dignidad de otros miembros de la comunidad.
20. Abstenerse, salvo las excepciones legales y reglamentarias, de realizar actividades fuera del horario previsto para su jornada de trabajo con el propósito de garantizar para sí y para los demás colaboradores de la UNIVERSIDAD, el derecho a la desconexión Laboral. En este sentido, toda actividad que deba realizar en horario adicional como trabajo extra o suplementario deberá ser previamente autorizada por escrito por el jefe o superior inmediato.

CAPÍTULO XI: ORDEN JERARQUICO

ARTÍCULO 43.- El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Universidad, es el siguiente:

Rector, Rector Adjunto, Secretario General, Vicerrectores, Director de Gestión Humana en el caso de Bogotá, o Talento Humano en el caso de las sedes de Santa Marta y Barranquilla, Directores de Oficina y/o de sección Decanos y Directores de programas.

Universidad Sergio Arboleda código SNIES 1728 · Resolución No.16377 del 29 de octubre de 1984 y 6423 del 05 de agosto de 2011· Ministerio de Educación Nacional · Carácter académico: universitario. Resolución Acreditación Institucional de Alta Calidad - Multicampus No. 020607 de 03/08/2026 vigente por6 años. Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional. En cumplimiento de la Resolución 12220 del 20 de junio de 2016, visite: http://www.usergioarboleda.edu.co/institucional/

VIGILADA MINEDUCACIÓN

PARÁGRAFO. - De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la UNIVERSIDAD: El Rector, el Rector Adjunto y el Director de Gestión Humana en el caso de Bogotá, o Talento Humano en el caso de las sedes de Santa Marta y Barranquilla.

CAPITULO XII: PROTECCIÓN DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES Y PROHIBICIÓN DE TRABAJOS PELIGROSOS

ARTÍCULO 44.- Protección especial: La Universidad garantizará la protección integral de los niños, niñas y adolescentes y dará cumplimiento a las disposiciones legales aplicables al trabajo adolescente autorizado, asegurando el respeto de sus derechos fundamentales, su derecho a la educación, al descanso, a la salud y a la seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 45.- Prohibición de trabajos peligrosos o nocivos: La Universidad no podrá vincular ni asignar a personas menores de dieciocho (18) años a trabajos o actividades que, de conformidad con la legislación vigente, sean peligrosos o nocivos para su salud, seguridad o integridad física o psicológica, ni a aquellas expresamente prohibidas para esta población.

En particular, se observarán las prohibiciones relacionadas con la exposición a sustancias o agentes peligrosos, radiaciones, electricidad de alto riesgo, sustancias explosivas o inflamables, maquinaria o equipos peligrosos, temperaturas extremas, trabajos en alturas, espacios confinados y demás actividades que determine la legislación vigente.

PARÁGRAFO PRIMERO. - La jornada, las condiciones de trabajo, las autorizaciones y las demás medidas de protección aplicables a los adolescentes autorizados legalmente para trabajar se sujetarán a la legislación vigente.

CAPITULO XIII: OBLIGACIONES ESPECIALES Y PROHIBICIONES PARA LA UNIVERSIDAD Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 46.- Obligaciones Especiales De La UNIVERSIDAD: De conformidad con el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, son obligaciones de la Universidad**:**

1. Poner a disposición de los trabajadores los instrumentos adecuados, herramientas tecnológicas y materias primas indispensables para la realización de sus labores ordinarias.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados, condiciones locativas óptimas y elementos de protección colectiva e individual que garanticen la seguridad y salud en el trabajo.
3. Prestar de forma inmediata los primeros auxilios en caso de accidente de trabajo o enfermedad sobreviniente, disponiendo de botiquines e insumos médicos idóneos.
4. Pagar la remuneración pactada en los plazos, condiciones y lugares convenidos en este Reglamento y los contratos individuales.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias religiosas, afiliación sindical, opiniones políticas y diversidad étnica o de género.
6. Conceder las licencias obligatorias determinadas en el Capítulo VI del presente Reglamento.
7. Expedir al trabajador, a la terminación del contrato, una certificación escrita donde conste el tiempo de servicio, objeto del cargo y salario devengado.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, la Universidad le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos

Universidad Sergio Arboleda código SNIES 1728 · Resolución No.16377 del 29 de octubre de 1984 y 6423 del 05 de agosto de 2011· Ministerio de Educación Nacional · Carácter académico: universitario. Resolución Acreditación Institucional de Alta Calidad - Multicampus No. 020607 de 03/08/2026 vigente por6 años. Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional. En cumplimiento de la Resolución 12220 del 20 de junio de 2016, visite: http://www.usergioarboleda.edu.co/institucional/

VIGILADA MINEDUCACIÓN

que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entenderán comprendidos los de los familiares que con él convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la Ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el Capítulo VI del presente Reglamento, o por licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Garantizar el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral conceder licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarle cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Universidad.
15. La UNIVERSIDAD deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo con las necesidades y condiciones propias de la Universidad.
16. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.
17. Realizar los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
18. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
19. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la Universidad a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
20. Garantizar el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.
21. Afiliar a todos sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral.
22. Suministrar cada cuatro (4) meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Universidad (artículo 230 del C.S.T., modificado por el artículo 7 de la Ley 11 de 1984).
23. Promover la participación de todos los miembros de la Universidad en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el' Trabajo SG-SST.
24. Hacer efectiva la Participación de los Trabajadores de todos los trabajadores y sus representantes ante los comités de seguridad y salud en el trabajo (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Convivencia Laboral, Comité de Investigaciones de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales).
25. Llamar a rendición de cuentas al interior de la Universidad: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en trabajo SGSST.

Universidad Sergio Arboleda código SNIES 1728 · Resolución No.16377 del 29 de octubre de 1984 y 6423 del 05 de agosto de 2011· Ministerio de Educación Nacional · Carácter académico: universitario. Resolución Acreditación Institucional de Alta Calidad - Multicampus No. 020607 de 03/08/2026 vigente por6 años. Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional. En cumplimiento de la Resolución 12220 del 20 de junio de 2016, visite: http://www.usergioarboleda.edu.co/institucional/

VIGILADA MINEDUCACIÓN

26. Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el cumplimiento del SGSST.

ARTÍCULO 47.- Prohibiciones Especiales de LA UNIVERSIDAD: De conformidad con el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, le está prohibido a la Universidad:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones que correspondan a los trabajadores, sin autorización previa, expresa y escrita firmada por el trabajador para cada caso, o sin que medie mandamiento judicial en firme, a excepción de los descuentos que deben realizar en virtud de la ley:
    a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos, 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
    b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
    c. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la Universidad puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
3. Obligar a los trabajadores a comprar mercancías, víveres o utilizar servicios específicos de la institución o de terceros, a menos que existan esquemas de libre elección.
4. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter político, religioso o sindical, o constreñir su libre derecho de asociación sindical o participación democrática.
5. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo o establecer listas negras que restrinjan el derecho al trabajo de exempleados.
6. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupe en otras Universidades a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Universidad. Si lo hiciere además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Universidad. Así mismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad. (artículo 59, C.S.T.).
12. Despedir o presionar la renuncia por razones religiosas, políticas, raciales y/o étnicas.
13. Limitar o coaccionar para no ejercer la religión o ideología política siempre que no interfiera con el trabajo
14. Despedir o presionar la renuncia por enfermedades físicas o salud mental.
15. Impartir órdenes, instrucciones o requerimientos laborales fuera de la jornada de trabajo pactada o durante los periodos de descanso, licencias y vacaciones, de conformidad con la ley de desconexión laboral, salvo situaciones excepcionales o de fuerza mayor imprevisible.

Universidad Sergio Arboleda código SNIES 1728 · Resolución No.16377 del 29 de octubre de 1984 y 6423 del 05 de agosto de 2011· Ministerio de Educación Nacional · Carácter académico: universitario. Resolución Acreditación Institucional de Alta Calidad - Multicampus No. 020607 de 03/08/2026 vigente por6 años. Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional. En cumplimiento de la Resolución 12220 del 20 de junio de 2016, visite: http://www.usergioarboleda.edu.co/institucional/

VIGILADA MINEDUCACIÓN

ARTÍCULO 48.- Obligaciones Especiales de los Trabajadores. De conformidad con el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y las necesidades académicas de la institución, los trabajadores tienen como deberes generales y específicos:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le impartan la Universidad o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar riesgos y/o perjuicios a la Universidad, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros y demás miembros de la comunidad académica.
5. Comunicar oportunamente a la Universidad las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen a las personas o cosas de la Universidad.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Universidad o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la Universidad su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
9. Acatar y cumplir con todos los reglamentos, estatutos y demás disposiciones internas que establezcan la Universidad.
10. Abstenerse de realizar cualquier acto de discriminación, hacia cualquier miembro de la comunidad ya sea por su condición física, sexual, raza, religión, política etc.
11. Abstenerse de realizar cualquier acto que se pueda constituir cualquier tipo de violencia basadas en género o violencia sexual.
12. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales.
13. Atender en forma oportuna, respetuosa, cortés y eficiente a los clientes o usuarios de la Universidad.
14. Utilizar en forma racional y sensata los elementos, herramientas o equipo de trabajo y demás recursos que la Universidad ponga a su disposición para el cumplimiento de las labores.
15. Cumplir con lo establecido en los contratos de trabajo y en las políticas adoptadas por la Universidad
16. Portar en un lugar visible de su vestido o ropa de trabajo, el carné que lo acredita como trabajador de la Institución dentro de las instalaciones de esta, al igual que para ingresar o salir de la Universidad. El carné es un documento personal e intransferible.
17. Cumplir y hacer cumplir, en el ámbito de su competencia, los estatutos, procedimientos y reglamentos que rigen la vida universitaria.
18. Cumplir con las funciones propias de su cargo y en dependencia de la autoridad correspondiente.
19. Actualizar permanentemente sus conocimientos y su capacidad técnica y profesional para el ejercicio de su cargo.
20. Asistir puntualmente a su trabajo en los sitios señalados y cumplir con la dedicación de tiempo pactada en su contrato con la Universidad.
21. Participar en los grupos de trabajo para los que sea designado y en los programas de inducción y capacitación que organice la Universidad.

Universidad Sergio Arboleda código SNIES 1728 · Resolución No.16377 del 29 de octubre de 1984 y 6423 del 05 de agosto de 2011· Ministerio de Educación Nacional · Carácter académico: universitario. Resolución Acreditación Institucional de Alta Calidad - Multicampus No. 020607 de 03/08/2026 vigente por6 años. Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional. En cumplimiento de la Resolución 12220 del 20 de junio de 2016, visite: http://www.usergioarboleda.edu.co/institucional/

VIGILADA MINEDUCACIÓN

22. Cumplir con las obligaciones generales contenidas en los Reglamentos y procedimientos de la UNIVERSIDAD, así como con todas aquellas les que le sean asignadas de manera adicional por la autoridad competente, según la jerarquía de la que da cuenta el presente reglamento.
23. Cuidar y preservar los bienes de la Universidad.
24. Cumplir con las directrices y la normatividad de protección de datos personales emanadas de la ley y de la reglamentación establecida por la UNIVERSIDAD, y realizar todas las actividades tendientes a garantizar la protección de los datos de los titulares que estén bajo su responsabilidad.
25. No comunicar a terceros, ni usar en su propio provecho, la información incorporada en los sistemas de información de la Universidad, así como los datos de carácter personal en ellos contenida.
26. Garantizar la confidencialidad de los datos personales que conozca con ocasión del ejercicio de sus funciones o con ocasión de la relación laboral, durante y después de finalizada su relación con la Universidad.
27. Autorizar de manera libre y voluntaria a la Universidad para recopilar, utilizar, transferir, transmitir, almacenar, consultar, procesar, y en general a dar tratamiento a la información personal que éste ha suministrado, de conformidad con lo dispuesto en la ley, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivos de propiedad de la Universidad, para los fines internos que sean necesarios en el marco de la relación laboral entre las partes o para acceder a los beneficios que otorga la Universidad a sus empleados.
28. Garantizar que tiene la potestad legal y/o cuenta con la autorización para permitir a la Universidad el tratamiento de los datos personales de sus hijos menores y/o mayores de edad, de su cónyuge o compañero(a), o de los beneficiarios, que reposan en los documentos, bases de datos o sistemas de información de la Universidad quedando está facultada para utilizar, transferir, transmitir, almacenar, consultar, procesar, y en general realizar tratamiento a dichos datos, con el fin de poder cumplir con las obligaciones propias de la relación laboral y/o para que sus familiares puedan acceder a los beneficios que la UNIVERSIDAD otorga por tener tal calidad.
29. Con el fin de garantizar sus capacidades cognitivas y no causar ningún tipo de riesgo o perjuicio a la Universidad, cualquier trabajador deberá someterse a las pruebas de alcoholímetro de rutina o de oficio que sean ordenadas por sus superiores jerárquicos.
30. Trato Estudiantil Impecable: Propender por un trato digno, respetuoso y de alta condición ética con la comunidad estudiantil, respetando la igualdad, la diversidad y la no discriminación.
31. Subordinación y Respeto: Respetar, acatar y mantener la debida subordinación y respeto hacia los superiores jerárquicos establecidos en la Universidad.
32. Armonía Laboral: Respetar a sus compañeros de trabajo y procurar una completa armonía en las relaciones interpersonales y de equipo.
33. Buena Conducta y Colaboración: Guardar una conducta intachable dentro de la institución y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y de disciplina general.
34. Eficacia en el Cargo: Ejecutar los trabajos, cátedras, investigaciones o proyectos que se les confíen con honradez, buena voluntad y con el mayor rigor técnico o pedagógico posible.
35. Canalización de Reclamos: Realizar las observaciones, reclamos y solicitudes por conducto del respectivo superior inmediato, de manera fundada, comedida y respetuosa.
36. Veracidad: Mantener la veracidad, transparencia y buena fe como pilar fundamental en sus reportes, certificaciones, notas académicas e información contractual.
37. Uso Tecnológico Correcto: Utilizar adecuadamente las herramientas de hardware, software, plataformas virtuales de educación, correo electrónico institucional y acceso a internet asignados por la Universidad, de acuerdo con los manuales corporativos.
38. Gestión del Correo Institucional: Revisar permanentemente y mantener activo su correo electrónico institucional, reconociendo que este es el canal oficial de comunicación para fines laborales y disciplinarios.

39. Evitar ausentarse temporalmente de su puesto de trabajo, oficina, aula de clase o laboratorio durante la jornada laboral sin la debida autorización previa de su jefe inmediato.
40. Cumplir estrictamente con las políticas, procedimientos, controles, protocolos y demás disposiciones internas relacionados con la prevención, detección y gestión del riesgo de Lavado de Activos (LA), Financiación del Terrorismo (FT), Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (FPADM), el Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), Corrupción y Soborno Transnacional (C/ST), así como con las demás políticas de cumplimiento adoptadas por la Universidad.

ARTÍCULO 49.- Prohibiciones Especiales de los Trabajadores. De conformidad con el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, queda absolutamente prohibido a los trabajadores:

1. Sustraer de las instalaciones de la Universidad útiles, herramientas, equipos de cómputo, documentos de archivo o materias primas sin la autorización expresa y escrita.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes. La Universidad determina y ratifica que para todos y cada uno de sus cargos, los trabajadores deben presentarse y encontrarse en pleno uso de sus facultades cognitivas, esta es una medida preventiva para que el trabajador no ocasione riesgos con él mismo, con los compañeros de trabajo.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con justa causa tengan los celadores o personal de seguridad autorizado.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de LA UNIVERSIDAD, excepto en los casos de huelga legítima.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución de sus labores, suspender el trabajo de forma intempestiva o promover paros colectivos e ilegales.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
7. Utilizar las herramientas, aulas, laboratorios o plataformas de la Universidad para fines de lucro personal o para actividades comerciales ajenas al objeto contractual.
8. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
9. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
10. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Universidad en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
11. Cualquier tipo de violencia sexual entre trabajadores, también de los trabajadores hacia los estudiantes de la Universidad o hacia cualquier persona de la comunidad Universitaria. La violencia sexual se entiende como todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona.
12. Efectuar o recibir préstamos de dinero entre cualquiera de los miembros de la Comunidad Universitaria.
13. Realizar cualquier tipo de esquemas de captación de dinero como: cadenas, colectas, pirámides, etcétera o cualquier mecanismo de captación de dinero.
14. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los equipos, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
15. Cualquier clase de comportamiento escandaloso dentro de las instalaciones, y que, a juicio de la Universidad, ponga en entredicho la moralidad de la institución su buen nombre, o que no corresponda a la delicadeza y pulcritud que deben caracterizar la actividad de la Universidad y la conducta de sus agentes.

Universidad Sergio Arboleda código SNIES 1728 · Resolución No.16377 del 29 de octubre de 1984 y 6423 del 05 de agosto de 2011· Ministerio de Educación Nacional · Carácter académico: universitario. Resolución Acreditación Institucional de Alta Calidad - Multicampus No. 020607 de 03/08/2026 vigente por6 años. Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional. En cumplimiento de la Resolución 12220 del 20 de junio de 2016, visite: http://www.usergioarboleda.edu.co/institucional/

VIGILADA MINEDUCACIÓN

16. Llevar fuera de las oficinas de la Universidad sin autorización previa, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza de propiedad de la Universidad, o prestarlos o fotocopiarlos sin autorización.
17. Salir de las dependencias de la Universidad en horas hábiles de trabajo sin previa autorización.
18. Tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a los estudiantes, proveedores y usuarios de la Universidad.
19. Efectuar por cualquier medio: insinuaciones, intimidaciones y discriminaciones a los estudiantes de la Universidad o invitaciones por fuera de la relación académica o laboral.
20. Sostener cualquier tipo de relación que no se derive de lo académico o lo profesional, con los estudiantes de pregrado sean menores o mayores de edad.
21. Suscribir contratos de prestación de servicios, órdenes de servicio o iniciar cualquier relación civil o comercial con la Universidad, salvo autorización expresa del correspondiente: Decano, Vicerrector o Director Administrativo.
22. Negarse a participar, inasistir o mostrar desinterés injustificado en las jornadas de capacitación, entrenamiento, sensibilización y demás actividades formativas convocadas por la Universidad, orientadas al desarrollo de sus funciones o al cumplimiento de directrices institucionales.
23. Ausentarse de forma no autorizada de la jornada o del puesto de trabajo, lo cual incluye: realizar diligencias de carácter estrictamente personal sin permiso previo del jefe inmediato, retirarse anticipadamente de las instalaciones, extender de manera injustificada los tiempos destinados al descanso o la alimentación, o permanecer en dependencias distintas a las asignadas sin justificación vinculada a las funciones de su cargo.
24. Realizar cualquier acto de discriminación, hacia cualquier miembro de la comunidad ya sea por su condición física, de sexo, raza, religión, política o demás.
25. Realizar cualquier tipo de acto que se pueda constituir cualquier tipo de violencia basadas en género o violencia sexual.
26. Ausentarse temporalmente de su puesto de trabajo, oficina, aula de clase o laboratorio durante la jornada laboral sin la debida autorización previa de su jefe inmediato.

PARÁGRAFO: La Universidad podrá reglamentar, adicionar o modificar los puntos señalados en normas, directrices o documentos específicos.

CAPÍTULO XIV: RÉGIMEN DISCIPLINARIO, FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 50.- Principios y criterios del régimen disciplinario. Las actuaciones disciplinarias que adelante la Universidad se regirán por los principios de legalidad, tipicidad, debido proceso, presunción de inocencia, derecho de defensa, contradicción y controversia de las pruebas, proporcionalidad, razonabilidad, imparcialidad, buena fe, dignidad humana y respeto por los derechos fundamentales del trabajador.

Ningún trabajador podrá ser sancionado por una conducta que no se encuentre previamente establecida como obligación, prohibición o falta en la ley, el contrato de trabajo, el presente Reglamento o los instrumentos que hagan parte de la relación laboral, de conformidad con la legislación vigente.

Para determinar la gravedad de una conducta y la sanción que resulte procedente se tendrán en cuenta, entre otros, la naturaleza de la obligación incumplida, las circunstancias de tiempo, modo y lugar, el grado de culpabilidad, el perjuicio o afectación ocasionada, la posición del trabajador, sus antecedentes disciplinarios y la existencia de circunstancias atenuantes o agravantes.

Universidad Sergio Arboleda código SNIES 1728 · Resolución No.16377 del 29 de octubre de 1984 y 6423 del 05 de agosto de 2011· Ministerio de Educación Nacional · Carácter académico: universitario. Resolución Acreditación Institucional de Alta Calidad - Multicampus No. 020607 de 03/08/2026 vigente por6 años. Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional. En cumplimiento de la Resolución 12220 del 20 de junio de 2016, visite: http://www.usergioarboleda.edu.co/institucional/

VIGILADA MINEDUCACIÓN

La reincidencia podrá ser considerada como criterio para la graduación de la conducta y de la sanción, sin que implique la imposición automática de una determinada sanción.

ARTÍCULO 51.- Sanciones disciplinarias y medidas correctivas: De conformidad con la legislación laboral vigente y el presente Reglamento, las sanciones disciplinarias que podrá imponer la Universidad son:

- Multa, únicamente en los casos legalmente permitidos y dentro de los límites establecidos por la legislación laboral vigente.
- suspensión del trabajo, dentro de los límites establecidos por la legislación laboral vigente y el presente Reglamento.

El llamado de atención podrá utilizarse como medida correctiva o preventiva cuando las circunstancias del caso no ameriten la imposición de una sanción disciplinaria.

La terminación del contrato de trabajo con justa causa no constituye una sanción disciplinaria, sino una forma de terminación del vínculo laboral que procederá cuando se configure alguna de las justas causas establecidas en la legislación laboral vigente, de conformidad con las circunstancias particulares del caso y con observancia del debido proceso cuando resulte aplicable.

En ningún caso podrán imponerse sanciones no previstas en la ley, el presente Reglamento, el contrato de trabajo, pacto, convención colectiva o laudo arbitral aplicable.

ARTÍCULO 52.- Faltas disciplinarias. Constituyen faltas disciplinarias los actos u omisiones mediante los cuales el trabajador incumpla, de manera culpable, sus obligaciones laborales o incurra en las prohibiciones establecidas en la ley, el contrato de trabajo, el presente Reglamento o las demás disposiciones que hagan parte de la relación laboral. Podrán constituir faltas disciplinarias, de acuerdo con las circunstancias particulares de cada caso:

1. Incumplir injustificadamente el horario o jornada de trabajo.
2. Ausentarse total o parcialmente del trabajo sin causa justificada o sin la autorización correspondiente, cuando esta sea exigible.
3. Incumplir injustificadamente las instrucciones legítimas impartidas por el empleador o por quien tenga competencia para impartirlas, siempre que guarden relación con las funciones y obligaciones laborales.
4. Incumplir las obligaciones propias del cargo o ejecutar de manera deficiente las funciones asignadas por causa imputable al trabajador.
5. Incumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo o negarse injustificadamente a utilizar los elementos de protección personal que sean exigibles para el desarrollo de sus funciones.
6. Incumplir las políticas, procedimientos y medidas institucionales de seguridad de la información y protección de datos personales.
7. Incurrir en actos de violencia, maltrato, discriminación, acoso laboral, acoso sexual o cualquier otra conducta contraria a la dignidad de las personas, de acuerdo con la legislación vigente y las disposiciones institucionales aplicables.
8. Apropiarse, sustraer, utilizar indebidamente, destruir o causar daño a bienes, recursos, información o elementos de propiedad de la Universidad o que se encuentren bajo su custodia, cuando la conducta resulte imputable al trabajador.
9. Incumplir las obligaciones de confidencialidad y reserva respecto de la información a la que tenga acceso con ocasión de sus funciones.

Universidad Sergio Arboleda código SNIES 1728 · Resolución No.16377 del 29 de octubre de 1984 y 6423 del 05 de agosto de 2011· Ministerio de Educación Nacional · Carácter académico: universitario. Resolución Acreditación Institucional de Alta Calidad - Multicampus No. 020607 de 03/08/2026 vigente por6 años. Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional. En cumplimiento de la Resolución 12220 del 20 de junio de 2016, visite: http://www.usergioarboleda.edu.co/institucional/

VIGILADA MINEDUCACIÓN

10. Presentar, utilizar o suministrar información, documentos, certificaciones, reportes o registros falsos o inexactos, cuando la conducta sea imputable al trabajador y revista relevancia disciplinaria.
11. Utilizar indebidamente los bienes, instalaciones, equipos, sistemas de información, plataformas o recursos de la Universidad para fines distintos de los autorizados.
12. Incumplir las disposiciones relacionadas con la prevención y gestión de conflictos de interés.
13. Incumplir las disposiciones institucionales relacionadas con el derecho a la desconexión laboral, de conformidad con las excepciones legalmente establecidas.
14. Incumplir cualquier otra obligación o prohibición laboral establecida en la legislación, el contrato de trabajo, el presente Reglamento o las disposiciones institucionales que hagan parte de la relación laboral.

La calificación de la conducta como leve, moderada o grave se determinará atendiendo a las circunstancias particulares del caso y a los criterios establecidos en este capítulo.

ARTÍCULO 53. Faltas leves: Se consideran faltas leves aquellos incumplimientos de las obligaciones laborales que, atendiendo a las circunstancias concretas del caso, no generen una afectación grave al trabajador, a terceros, a la Universidad, al servicio, a los bienes institucionales o al normal desarrollo de las actividades.
Constituyen, entre otras, faltas leves:

1. Incurrir en retardos ocasionales de hasta quince (15) minutos en la hora de ingreso, sin justificación suficiente, cuando no se genere una afectación relevante del servicio.
2. Incurrir en ausencias parciales injustificadas de la jornada laboral, cuando las circunstancias permitan calificarlas como leves.
3. Retirarse temporalmente del puesto de trabajo o de las instalaciones durante la jornada laboral sin la autorización correspondiente, cuando esta sea exigible, siempre que no se configure abandono del servicio ni se genere una afectación relevante.
4. Omitir, sin justificación suficiente, el porte del carné institucional cuando su uso sea obligatorio.
5. No mantener actualizados oportunamente los datos de contacto requeridos por la Universidad para efectos laborales.
6. Incumplir de manera ocasional las disposiciones institucionales sobre uso de uniforme, dotación o ropa de trabajo, cuando su utilización sea obligatoria.
7. Realizar actividades comerciales, colectas, rifas o suscripciones no autorizadas dentro de las instalaciones de la Universidad, cuando la conducta no constituya una falta de mayor gravedad.
8. Incumplir de manera leve las disposiciones institucionales relacionadas con el orden, convivencia y adecuado desarrollo de las actividades laborales, siempre que la conducta no constituya acoso laboral, discriminación, violencia o cualquier otra conducta de mayor gravedad.

SANCIONES APLICABLES A LAS FALTAS LEVES. Las faltas leves podrán dar lugar, previo agotamiento del procedimiento disciplinario cuando se pretenda imponer una sanción, a las sanciones previstas en el presente Reglamento, atendiendo a los criterios de proporcionalidad y razonabilidad. La reincidencia podrá ser considerada como circunstancia de agravación para efectos de determinar la sanción procedente.

- Por primera vez: Amonestación verbal o llamado de atención por escrito.
- Por segunda vez: Suspensión del contrato de trabajo entre un (1) y ocho (8) días hábiles.

Universidad Sergio Arboleda código SNIES 1728 · Resolución No.16377 del 29 de octubre de 1984 y 6423 del 05 de agosto de 2011· Ministerio de Educación Nacional · Carácter académico: universitario. Resolución Acreditación Institucional de Alta Calidad - Multicampus No. 020607 de 03/08/2026 vigente por6 años. Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional. En cumplimiento de la Resolución 12220 del 20 de junio de 2016, visite: http://www.usergioarboleda.edu.co/institucional/

VIGILADA MINEDUCACIÓN

ARTÍCULO 54.- Faltas moderadas:

Se consideran faltas moderadas aquellos incumplimientos que, por su naturaleza, reiteración, circunstancias o efectos, revistan una mayor gravedad que las faltas leves, pero que no configuren una falta grave ni una justa causa de terminación del contrato de trabajo.

Constituyen, entre otras, faltas moderadas:

1. La reiteración de retardos o ausencias parciales injustificadas previamente advertidas o sancionadas, cuando las circunstancias permitan calificarlas como falta moderada.
2. Incumplir reiteradamente las obligaciones relacionadas con la atención de comunicaciones laborales o requerimientos institucionales, cuando dicha conducta afecte el normal desarrollo de las funciones.
3. Incumplir injustificadamente obligaciones de participación en actividades institucionales, capacitaciones o procesos de formación que sean obligatorios y guarden relación con las funciones desempeñadas.
4. Utilizar de manera negligente o inadecuada los bienes, herramientas, equipos, sistemas, plataformas o recursos proporcionados por la Universidad, cuando la conducta genere una afectación relevante y no configure una falta grave.
5. Incumplir de manera relevante las obligaciones relacionadas con seguridad de la información, protección de datos, seguridad y salud en el trabajo u otras obligaciones institucionales, cuando la conducta no configure una falta grave.
6. Incumplir de manera reiterada las obligaciones o prohibiciones establecidas en el presente Reglamento, el contrato de trabajo o las disposiciones institucionales, cuando la conducta no constituya falta grave.

SANCIONES APLICABLES A LAS FALTAS MODERADAS. Las faltas moderadas podrán dar lugar a suspensión del trabajo, dentro de los límites establecidos por la legislación laboral vigente y atendiendo a la gravedad concreta de la conducta. La reincidencia será valorada como criterio de graduación, sin perjuicio de que la reiteración o las circunstancias particulares puedan llevar a una calificación de mayor gravedad cuando jurídicamente corresponda.

- Por primera vez: Suspensión del trabajo de dos (2) a ocho (8) días hábiles.
- Por reincidencia: Suspensión del trabajo desde nueve (9) días hasta por dos (2) meses (Límite legal del CST Art. 112).

ARTÍCULO 55.- Escala de Faltas Graves (Justas Causas de Despido). Constituyen faltas graves aquellas conductas que, por su naturaleza, gravedad, culpabilidad, consecuencias o circunstancias de comisión, impliquen un incumplimiento grave de las obligaciones o prohibiciones laborales o puedan configurar alguna de las justas causas de terminación del contrato de trabajo previstas en la legislación laboral vigente.

Sin perjuicio de las justas causas establecidas directamente por la ley, podrán constituir faltas graves, según las circunstancias particulares del caso:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o para obtener provecho indebido (ej. títulos profesionales falsos).
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra los directivos, profesores, estudiantes o personal de la Universidad.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurre el trabajador fuera del servicio, en contra de La Universidad, de sus representantes o de sus compañeros de trabajo.

Universidad Sergio Arboleda código SNIES 1728 · Resolución No.16377 del 29 de octubre de 1984 y 6423 del 05 de agosto de 2011· Ministerio de Educación Nacional · Carácter académico: universitario. Resolución Acreditación Institucional de Alta Calidad - Multicampus No. 020607 de 03/08/2026 vigente por6 años. Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional. En cumplimiento de la Resolución 12220 del 20 de junio de 2016, visite: http://www.usergioarboleda.edu.co/institucional/

VIGILADA MINEDUCACIÓN

4. Todo daño material causado intencionalmente o por negligencia grave a los edificios, obras, maquinaria, laboratorios y objetos de la Universidad.
5. El que el trabajador revele los secretos técnicos, académicos, patentes, bases de datos o dé a conocer asuntos de carácter estrictamente reservado con perjuicio de la institución.
6. La no concurrencia al trabajo (inasistencia) por más de dos días continuos sin excusa médica emitida por la EPS o IPS o sin causa legal debidamente justificada.
7. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas (ej. profesores que incumplan sistemáticamente con los acuerdos previstos en el Plan de Trabajo Docente o el registro de notas), siguiendo el procedimiento legal del Decreto 1373 de 1966.
8. El grave o sistemático incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones específicas consagradas en el Capítulo XIII de este Reglamento.
9. El incumplimiento grave o la transgresión reiterada de cualquiera de las obligaciones especiales, deberes o prohibiciones que la ley, el presente Reglamento Interno de Trabajo, el contrato laboral o las políticas institucionales imponen al trabajador.
10. Violencia, Discriminación y Acoso (Protección Especial Ley 2466 de 2025):
    a) Incurrir en cualquier tipo de violencia o acoso sexuales entre trabajadores, o de trabajadores hacia estudiantes o cualquier miembro de la comunidad universitaria. Esto incluye actos sexuales, tentativas, comentarios o insinuaciones sexuales no deseadas, o invitaciones fuera de la relación académica/laboral.
    b) Sostener cualquier tipo de relación sentimental o que no se derive de lo estrictamente académico/profesional con estudiantes de pregrado (sean menores o mayores de edad).
    c) Ejecutar cualquier acto de discriminación (física, de sexo, orientación sexual, raza, religión o filiación política) contra cualquier miembro de la comunidad, vulnerando los convenios de la OIT y la Reforma Laboral.
    d) No guardar rigurosamente la moral, la ética y el trato digno hacia los superiores, compañeros y estudiantes.
11. Seguridad en el Trabajo y Sustancias Prohibidas:
    a) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes. Negarse injustificadamente a someterse a las pruebas rutinarias u ordenadas de alcoholímetro dictadas por los superiores para prevenir riesgos laborales.
    b) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad o salud, la de sus compañeros, superiores, estudiantes o terceros, o que amenace con perjudicar la infraestructura de la Universidad.
    c) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo (salvo personal de seguridad expresamente autorizado).
12. Confidencialidad y Protección de Datos (Ley 1581 de 2012):
    a) Comunicar a terceros sin autorización expresa informaciones de naturaleza reservada, sistemas de información, software o datos de carácter personal custodiados por la Universidad.
    b) Vulnerar la confidencialidad de los datos personales durante o después de la relación laboral, o extraer manuales, códigos o documentos de propiedad de la institución sin permiso previo.
    c) Incumplir, de cualquier forma, los compromisos asumidos con la firma de los acuerdos de confidencialidad que haya suscrito el trabajador.
13. Deslealtad Administrativa, Comercial y Financiera:
    a) Sustraer de las instalaciones útiles, herramientas o equipos de cómputo sin autorización escrita.
    b) Utilizar las herramientas, aulas, laboratorios o plataformas de la Universidad para fines de lucro personal o actividades comerciales ajenas.

c) Realizar o promover esquemas de captación ilegal de dinero (pirámides, cadenas, colectas forzosas de dinero) dentro de la institución.
d) Suscribir contratos de prestación de servicios o iniciar relaciones civiles/comerciales con la Universidad simulando otras calidades o saltándose la autorización expresa de los Decanos, Vicerrectores o Directores Administrativos.

14. Ejecución del Servicio:
    a) Faltar a la veracidad, transparencia y buena fe en los reportes, certificaciones, notas académicas o información contractual presentada.
    b) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento por más de tres (3) días continuos.
    c) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución de las labores, suspender el trabajo de forma intempestiva o incitar a paros colectivos ilegales.
    d) No realizar personalmente la labor, desobedecer las órdenes directas de la línea jerárquica o el incumplimiento total de las funciones del cargo contratado.
    e) Omitir o dilatar el reporte obligatorio de presuntos actos de acoso sexual o violencia de género: Constituye falta grave el silencio, la omisión o la falta de celeridad por parte de cualquier superior jerárquico o líder de proceso que, teniendo conocimiento directo o indirecto de una presunta conducta de acoso sexual en los espacios físicos, extendidos o digitales de la Institución, no lo reporte de manera inmediata a través del canal de denuncias establecido en la Ruta Institucional de Atención.
15. La inobservancia, omisión o vulneración, por acción u omisión, de las políticas, procedimientos, controles, protocolos, instrucciones y demás disposiciones internas adoptadas por la Universidad para la prevención, detección y gestión de los riesgos de Lavado de Activos (LA), Financiación del Terrorismo (FT), Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (FPADM), Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE), Corrupción y Soborno Transnacional (C/ST).

PARÁGRAFO PRIMERO. Terminación del contrato de trabajo con justa causa. Cuando los hechos acreditados configuren alguna de las justas causas de terminación del contrato de trabajo establecidas en la legislación laboral vigente, la Universidad podrá dar por terminado el vínculo laboral, de conformidad con las circunstancias particulares del caso y previo cumplimiento de las garantías del debido proceso que resulten aplicables.

La terminación con justa causa deberá estar sustentada en hechos concretos, debidamente acreditados y relacionados con la causal legal invocada.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El procedimiento disciplinario deberá adelantarse dentro de un término razonable, atendiendo al principio de inmediatez y a las demás disposiciones legales aplicables.

PARÁGRAFO TERCERO. Ningún trabajador podrá ser sancionado dos veces por los mismos hechos.

PARÁGRAFO CUARTO. Cuando la conducta pueda constituir simultáneamente una infracción laboral, administrativa o penal, la Universidad podrá poner los hechos en conocimiento de las autoridades competentes, sin perjuicio del procedimiento laboral que corresponda.

CAPÍTULO XV: PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y DEBIDO PROCESO LABORAL

ARTÍCULO 56.- Garantía del Derecho Fundamental al Debido Proceso. En estricta aplicación del artículo 7 de la Ley 2466 de 2025 el cual modifica el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, la Circular 0048 del 22 de mayo de 2026, el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia y los precedentes vinculantes de la Corte Constitucional

Universidad Sergio Arboleda código SNIES 1728 · Resolución No.16377 del 29 de octubre de 1984 y 6423 del 05 de agosto de 2011· Ministerio de Educación Nacional · Carácter académico: universitario. Resolución Acreditación Institucional de Alta Calidad - Multicampus No. 020607 de 03/08/2026 vigente por6 años. Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional. En cumplimiento de la Resolución 12220 del 20 de junio de 2016, visite: http://www.usergioarboleda.edu.co/institucional/

VIGILADA MINEDUCACIÓN

(Sentencia C-593 de 2014), todo proceso disciplinario adelantado por la Universidad debe garantizar de forma plena e inexcusable los principios de presunción de inocencia, contradicción, defensa, tipicidad y doble instancia. No producirá efecto alguno ninguna sanción disciplinaria o despido por justa causa que se imponga pretermitiendo el trámite consagrado en este capítulo.

ARTÍCULO 57.- Etapas del Procedimiento Disciplinario Obligatorio. Aquel trabajador que incumpla alguna de las obligaciones previstas en el presente reglamento, así como alguna de las contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, será sujeto de procedimiento disciplinario. El proceso disciplinario se desarrollará bajo las siguientes fases técnico-jurídicas:

Etapa	Procedimiento Técnico y Operativo	Estándar de Control
1. Reporte de Falta por Jefe Inmediato	• Radicación de informe escrito ante la Dirección de Gestión Humana, para el caso de la sede de Bogotá o Talento Humano para las sedes de Santa Marta y de Barranquilla. • Descripción detallada de circunstancias de tiempo, modo y lugar. • Adjunto obligatorio de los soportes que prueben la presunta falta.	Principio de Inmediatez: El reporte debe procesarse de forma oportuna tras la ocurrencia o conocimiento del hecho para evitar la configuración de perdón de la falta.
2. Citación escrita a diligencia de descargos	• Formulación formal y expresa de los cargos imputados. • Indicación de los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, así como la indicación de la presunta falta cometida, • Relación de las normas internas o legales presuntamente vulneradas. • Entrega obligatoria de copia íntegra de todas las pruebas que soporten los cargos. • Indicación del lugar, fecha y hora en la que debe presentarse a la diligencia de descargos, o las indicaciones respectivas del canal virtual que se utilizará para la misma.	Plazo Mínimo Legal: Antelación mínima de cinco (5) días hábiles entre la citación y la fecha en la que se realizará la audiencia, garantizando el tiempo para preparar una defensa técnica.
3. Diligencia de Descargos	• Apertura de la audiencia bajo presunción de inocencia. • Derecho del trabajador a dar su versión de los hechos. • Derecho inalienable a comparecer asistido por dos (2) compañeros de trabajo o dos (2) representantes sindicales. • Firma de acta definitiva por todos los comparecientes.	Garantía de Contradicción: Modificación de la Reforma que eleva a rango legal el derecho de acompañamiento y la prohibición de presiones indebidas durante la diligencia.

4. Etapa Probatoria y Valoración Jurídica	• Decretar, practicar y valorar las pruebas solicitadas por el trabajador. • Análisis de favorabilidad y proporcionalidad de la conducta. • Evaluación de eximentes de responsabilidad bajo la sana crítica jurídica. • La universidad contará con un término de hasta diez (10) días hábiles prorrogables, si se considera pertinente, hasta por otros diez (10) días hábiles, para la solicitud y práctica de pruebas a que haya lugar, si fuere necesario, La universidad podrá optar por no decretar pruebas, teniendo en consideración que cuenta con las suficientes para calificar.	Carga de la Prueba: La Universidad debe demostrar la tipicidad, culpabilidad y/o presunta ilicitud de la conducta. El silencio del trabajador no es indicio de responsabilidad.
5. Decisión Motivada	• Emisión del fallo por escrito por la Dirección de Gestión Humana, para el caso de la Sede de Bogotá o Talento Humano, para las Sedes de Santa Marta y Barranquilla. • Debe estar estrictamente alineado (congruencia) con los cargos formulados originalmente. • Notificación personal o mediante correo electrónico institucional seguro. • Determinación de Absolución o imposición proporcional de Sanción.	Plazo de Notificación: Máximo cinco (5) días hábiles posteriores a la finalización de la etapa probatoria, so pena de caducidad de la acción disciplinaria.
6. Recurso de Apelación	• Radicación del recurso por escrito por parte del trabajador o su apoderado. • Exposición de motivos de inconformidad. • Efecto Suspensivo Obligatorio: La sanción no se aplica mientras la Segunda Instancia (Vicerrectoría Financiera y Administrativa. O en su defecto la Rectoría) no resuelva el recurso. • Resuelto el recurso la decisión que confirme, modifique o revoque la decisión de primera instancia, quedará en firme.	Doble Instancia Blindada: Término de tres (3) días hábiles para que el trabajador presente el recurso. La Segunda Instancia resolverá en un plazo máximo de ocho (8) días hábiles.

PARÁGRAFO. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.6.3.3.20 del Decreto 223 de 2026, el régimen disciplinario, incluyendo el procedimiento disciplinario, las obligaciones, las prohibiciones y la escala de faltas y

Universidad Sergio Arboleda código SNIES 1728 · Resolución No.16377 del 29 de octubre de 1984 y 6423 del 05 de agosto de 2011· Ministerio de Educación Nacional · Carácter académico: universitario. Resolución Acreditación Institucional de Alta Calidad - Multicampus No. 020607 de 03/08/2026 vigente por6 años. Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional. En cumplimiento de la Resolución 12220 del 20 de junio de 2016, visite: http://www.usergioarboleda.edu.co/institucional/

VIGILADA MINEDUCACIÓN

sanciones, será igualmente extensivo a los aprendices vinculados, quienes estarán sujetos a las mismas disposiciones en cuanto les resulten aplicables, en atención a la naturaleza de su vinculación formativa.

CAPÍTULO XVI: MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 58.- Marco Político y Erradicación del Acoso. En estricto cumplimiento de la Ley 1010 de 2006, la Resolución 000734 de 2006 y las directrices transversales de la Ley 2466 de 2025 para la erradicación de la violencia, discriminación y el acoso laboral o sexual en los entornos de trabajo, la Universidad prohíbe y sanciona cualquier conducta persistente, demostrable u hostil destinada a infundir temor o inducir la renuncia del trabajador. De igual forma, el Ministerio del Trabajo advierte que la exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada pactada o los cambios sorpresivos de turno sin fundamento técnico e institucional podrán ser catalogados como conductas de acoso laboral.

ARTÍCULO 59.- Comité de Convivencia Laboral (CCL). El CCL, de carácter bipartito, paritario y confidencial, tramitará las quejas radicadas mediante procedimientos conciliatorios y preventivos internos, garantizando el debido respeto y el anonimato de las partes durante la indagación y el diseño de los planes de mejora institucional.

ARTÍCULO 60.- Marco Legal y Definición. De estricta conformidad con la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 000734 de 2006 expedida por expedida por el Ministerio de la Protección Social, (así como las Resoluciones 652 y 1356 de 2012), el acoso laboral se define como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 61.- Conductas Taxativas de Acoso Laboral. Constituyen conductas de acoso laboral, siempre que se presenten de forma reiterada y ostensible:

- Los actos de agresión física, expresiones injuriosas, ultrajantes o soeces con alusión a la raza, género, origen familiar, preferencia política o estatus social.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo o alumnos.
- Las injustificadas amenazas de despido manifestadas de forma pública.
- El trato notoriamente discriminatorio en la imposición de deberes, asignación de horarios excesivos o cambios abruptos de la labor contratada sin fundamento objetivo.
- La negativa injustificada a otorgar permisos, licencias o vacaciones cuando se cumplan los requisitos legales.
- Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñó como empleado o trabajador, toda expresión verbal o injuriosa o ultrajante que lesione la incapacidad moral o los derechos a la intimidad y el buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado trabajador mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

- Discriminación laboral. Todo trato diferenciado por razones de raza, genero, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- Entorpecimiento laboral. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- Inequidad laboral. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- Desprotección laboral. Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 62.- Conductas que No Constituyen Acoso Laboral. De conformidad con el artículo 8° de la Ley 1010 de 2006, no constituyen acoso laboral:

- Los actos destinados a ejercer legítimamente la potestad disciplinaria y de supervisión que corresponde a los superiores jerárquicos de la Universidad.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad institucional, confidencialidad, rendimiento académico y lealtad laboral.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración académica o administrativa cuando sea necesario para la continuidad del servicio ante contingencias o fuerza mayor.
- Las exigencias de cumplir las obligaciones, reglamentos docentes y estatutos de la Universidad.

ARTÍCULO 63.- Comité de Convivencia Laboral (CCL). La Universidad constituirá un Comité de Convivencia Laboral de carácter bipartito y paritario, integrado por representantes de LA UNIVERSIDAD y de los trabajadores en igual número, elegidos para períodos de dos (2) años de conformidad con las Resolución 3461 de 2025. El Comité sesionará de forma ordinaria cada mes de manera obligatoria y en forma extraordinaria cuando las quejas radicadas lo ameriten. El Comité garantizará bajo estricta responsabilidad la absoluta confidencialidad y reserva de la información y datos manejados durante los trámites a su cargo.

ARTÍCULO 64.- Procedimiento Interno de Tramitación de Quejas. El procedimiento ante el CCL se estructurar en los siguientes pasos imperativos:

- Radicación de la Queja: El trabajador afectado formulará la queja por escrito (físico o mediante canal virtual reservado) ante el CCL, describiendo, cronológicamente, los hechos que considera dan lugar a la misma, y anexará las pruebas que sustenten las conductas que podrían constituirse como acoso.
- Apertura e Indagación Inicial: El Comité avocará conocimiento dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la radicación de la queja y señalará la(s) fechas en las que escuchará, de forma individual y separada, a las partes involucradas para recabar sus testimonios y explicaciones.
- Etapa Conciliatoria y Planes de Mejora: El Comité citará a una audiencia conjunta con el fin de promover espacios de diálogo y amigable composición para estructurar un plan de mejora mutuo y compromisos de convivencia. Esta etapa es obligatoria dentro del trámite preventivo.
- Informe Final y Cierre: De lograrse un acuerdo conciliatorio, se firmará un acta de compromiso y el Comité realizará un seguimiento periódico. Si las partes no concilian o se presenta un incumplimiento de los compromisos adquiridos en el acuerdo conciliatorio, el Comité cerrará el trámite institucional y emitirá un

Universidad Sergio Arboleda código SNIES 1728 · Resolución No.16377 del 29 de octubre de 1984 y 6423 del 05 de agosto de 2011· Ministerio de Educación Nacional · Carácter académico: universitario. Resolución Acreditación Institucional de Alta Calidad - Multicampus No. 020607 de 03/08/2026 vigente por6 años. Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional. En cumplimiento de la Resolución 12220 del 20 de junio de 2016, visite: http://www.usergioarboleda.edu.co/institucional/

VIGILADA MINEDUCACIÓN

informe técnico a la Dirección de Gestión Humana, en el caso de Bogotá y de Talento Humano en los casos de Santa Marta y Barranquilla, para que se inicien los procesos disciplinarios correspondientes, o para que el quejoso pueda acudir ante los Inspectores de Trabajo del Ministerio del Trabajo.

CAPÍTULO XVII: PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL CONTEXTO LABORAL

ARTÍCULO 65.- Marco Legal. Este capítulo, en particular, contiene el articulado normativo y la ruta de atención integral frente al acoso sexual en el ámbito laboral en la Universidad Sergio Arboleda, atendiendo los estándares de la Ley 2365 de 2024, la legislación complementaria de la Ley 2466 de 2025 y el Convenio 190 de la OIT.

ARTÍCULO 66.- Definición y Ámbito Subjetivo Ampliado. La Universidad Sergio Arboleda prohíbe, rechaza y sanciona de manera absoluta cualquier manifestación de acoso sexual en el trabajo. De conformidad con la Ley 2365 de 2024, se entiende por acoso sexual laboral todo acto, comportamiento, insinuación o requerimiento de naturaleza sexual no deseado, que afecte la dignidad, la igualdad de oportunidades o genere un entorno hostil. Afecta a todas las personas que participen en el contexto laboral, de forma independiente a la naturaleza de su vinculación jurídica: trabajadores directos, docentes, personal de dirección, contratistas de prestación de servicios, agentes, pasantes, practicantes y proveedores.

ARTÍCULO 67.- Criterios de Presunción de Contexto Laboral. En atención a las directrices del artículo 7 de la Ley 2365 de 2024, determinando que la conducta se entiende cometida en el entorno laboral si ocurre en:

- Espacios Físicos Modales: Oficinas, aulas, laboratorios, teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa.
- Áreas Conexas y de Descanso: Lugares de pago, zonas de alimentación, vestuarios, aseo o instalaciones sanitarias.
- Espacios de Movilidad y Formación: Desplazamientos, viajes, capacitaciones, actividades sociales y trayectos domicilio-trabajo (si el agresor forma parte de la organización).
- Entornos Virtuales: Comunicaciones digitales (correo electrónico, plataformas virtuales de educación, WhatsApp o redes Institucionales).
- Alojamientos: Espacios de hospedaje provistos por la Universidad.

ARTÍCULO 68.- Obligación de No Retaliación y Protección. Se prohíbe de forma taxativa la adopción de medidas represivas, desmejoras laborales, hostigamientos o la terminación del vínculo contractual frente a las personas que denuncien, informen, testifiquen o asistan en los procedimientos de investigación de acoso sexual laboral. La activación de la queja confiere las garantías de estabilidad y protección integral ordenadas por la ley, por un término de 6 meses contados desde la radicación de la queja.

ARTÍCULO 69.- Obligaciones de la Universidad: La Universidad deberá prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.
2. Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
4. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.

Universidad Sergio Arboleda código SNIES 1728 · Resolución No.16377 del 29 de octubre de 1984 y 6423 del 05 de agosto de 2011· Ministerio de Educación Nacional · Carácter académico: universitario. Resolución Acreditación Institucional de Alta Calidad - Multicampus No. 020607 de 03/08/2026 vigente por6 años. Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional. En cumplimiento de la Resolución 12220 del 20 de junio de 2016, visite: http://www.usergioarboleda.edu.co/institucional/

VIGILADA MINEDUCACIÓN

5. Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
6. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
7. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

PARÁGRAFO PRIMERO: De acuerdo con lo establecido en el presente capítulo, la Universidad cuenta con una política que dispone los protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, así como las obligaciones establecidas en el presente artículo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Las obligaciones señaladas en el presente artículo deberán estar sujetas a los lineamientos establecidos en el Plan Transversal para la eliminación del acoso sexual, cuando este sea expedido por parte del Gobierno Nacional.

PARÁGRAFO TERCERO: En los casos en los que el presunto acosador sea el superior jerárquico de la UNIVERSIDAD, la queja deberá presentarse ante la inspección de trabajo, la cual será la encargada de realizar seguimiento a la queja y de encontrar méritos compulsará copias a la autoridad competente.

ARTÍCULO 70.- Garantías de protección. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador, cuando así lo manifieste de forma expresa.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (5) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

ARTÍCULO 71.- Ruta Institucional de Atención Integral. La Universidad Sergio Arbleda en aras de propender espacios seguros y de cero tolerancias determina la siguiente ruta para la atencion de quejas de acoso sexual en el contexto laboral:

1. La queja solo se recibe por el canal electrónico determinado por la Dirección de Dirección de Gestión Humana, para el caso de la sede de Bogotá o Talento Humano para las sedes de Santa Marta y de Barranquilla para tal fin, con ello se busca proteger la confidencialidad de las partes.

Universidad Sergio Arboleda código SNIES 1728 · Resolución No.16377 del 29 de octubre de 1984 y 6423 del 05 de agosto de 2011· Ministerio de Educación Nacional · Carácter académico: universitario. Resolución Acreditación Institucional de Alta Calidad - Multicampus No. 020607 de 03/08/2026 vigente por6 años. Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional. En cumplimiento de la Resolución 12220 del 20 de junio de 2016, visite: http://www.usergioarboleda.edu.co/institucional/

VIGILADA MINEDUCACIÓN

Paso a Paso: Esta ruta rige de manera obligatoria para la Dirección de Dirección de Gestión Humana, para el caso de la sede de Bogotá o Talento Humano para las sedes de Santa Marta y de Barranquilla, estructurando un procedimiento administrativo inmediato, confidencial y no revictimizante.

Paso 1: Recepción Segura y Confidencial: Registro inmediato bajo parámetros no revictimizantes por la Dirección de Dirección de Gestión Humana, para el caso de la sede de Bogotá o Talento Humano para las sedes de Santa Marta y de Barranquilla.
Paso 2: Medidas de Protección Inmediatas (Máximo 48 horas): Evaluar el Riesgo y determinar si es necesaria la activación de medidas cautelares preventivas (separación de puestos de trabajo, flexibilidad de horarios o jornadas híbridas, reubicación o traslado preventivo del denunciado o denunciada).
Paso 3: Indagación Probatoria con Enfoque de Género: realizar una entrevista única en la cual se elevará un acta oficial en la cual se consigne el relato claro y con orden cronológico de los hechos; posteriormente se realizará la práctica de pruebas con la prohibición expresa de realizar careos o audiencias de conciliación obligatoria entre víctima y denunciado.
Paso 4: Traslado Administrativo: Remisión preferente y directa para iniciar el régimen disciplinario definitivo. En esta etapa se escuchará al agresor en aras de garantizar el derecho de defesa y debido proceso se escuchará al agresor y dicho relato se consignará en un acta firmada.
Paso 5: Decisión Sancionatoria y Remisión Externa: actuando con base en la investigación, las pruebas y la versión del agresor se procederá profiriendo una decisión motivada consistente en el despido con justa causa o suspensión contractual.

PARÁGRAFO PRIMERO: se Coordinará con la Oficina Juridica la compulsa de copias ante la Fiscalía General de la Nación para los fines penales correspondientes.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Prohibición de Conciliación Forzosa: A diferencia del acoso laboral general (Ley 1010), en casos de acoso sexual y violencias basadas en género, la Ley 2365 de 2024 prohíbe obligar a la víctima a conciliar o mediar con su presunto agresor.

PARÁGRAFO TERCERO. Enfoque de Género e Interseccionalidad: La valoración probatoria de la Universidad debe tener en cuenta las relaciones asimétricas de poder, la protección especial de la maternidad, la diversidad sexual y la vulnerabilidad del personal en formación (practicantes/pasantes).

PARÁGRAFO CUARTO. Deber de Reporte Colectivo: Todo superior jerárquico que tenga conocimiento directo o indirecto de una conducta presunta de acoso sexual dentro de los espacios extendidos (físicos o digitales) definidos en el presente Capitulo, tiene la obligación legal de reportarlo inmediatamente al canal de denuncias.

CAPÍTULO XVIII. NUEVAS MODALIDADES DE TRABAJO Y SOBERANÍA TECNOLÓGICA

SECCIÓN I. CONDICIONES ESPECIALES PARA QUE OPERE EL TELETRABAJO.

ARTÍCULO 72. Definición. El teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

ARTÍCULO 73. El teletrabajador es la persona que, en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

Universidad Sergio Arboleda código SNIES 1728 · Resolución No.16377 del 29 de octubre de 1984 y 6423 del 05 de agosto de 2011· Ministerio de Educación Nacional · Carácter académico: universitario. Resolución Acreditación Institucional de Alta Calidad - Multicampus No. 020607 de 03/08/2026 vigente por6 años. Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional. En cumplimiento de la Resolución 12220 del 20 de junio de 2016, visite: http://www.usergioarboleda.edu.co/institucional/

VIGILADA MINEDUCACIÓN

ARTÍCULO 74. Contrato o vinculación de Teletrabajo. El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para los trabajadores particulares y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.
5. Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos laborales que tienen todos los trabajadores de la Universidad, en igualdad de condiciones y trato.

PARÁGRAFO. En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, éste no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador. Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del trabajador.

ARTÍCULO 75. Modalidades de Teletrabajo: Para la aplicación del presente Reglamento Interno de Trabajo se tendrán las siguientes modalidades (artículo 52 de la Ley 2466 de 2025 mediante el cual se modifica el artículo 2° de la Ley 1221 de 2008):

a. **Teletrabajo autónomo:** Es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
b. **Teletrabajo móvil:** Es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
c. **Teletrabajo híbrido:** Es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
d. **Teletrabajo transnacional:** Es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la 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. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.
e. **Teletrabajo temporal o emergente:** Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

Universidad Sergio Arboleda código SNIES 1728 · Resolución No.16377 del 29 de octubre de 1984 y 6423 del 05 de agosto de 2011· Ministerio de Educación Nacional · Carácter académico: universitario. Resolución Acreditación Institucional de Alta Calidad - Multicampus No. 020607 de 03/08/2026 vigente por6 años. Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional. En cumplimiento de la Resolución 12220 del 20 de junio de 2016, visite: http://www.usergioarboleda.edu.co/institucional/

VIGILADA MINEDUCACIÓN

ARTÍCULO 76. Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte. (artículo 53 de la Ley 2466 de 2025 mediante el cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008.) El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996.

El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

ARTÍCULO 77. Los requisitos y principios/objetivos que regirán el teletrabajo en la Universidad serán:

Requisitos para ser teletrabajador:

1. Tener habilidades de autogestión, disciplina, manejo eficiente del tiempo,
2. Manejo de una comunicación asertiva que le permita interactuar eficazmente en entornos virtuales parte del trabajador.
3. Enfoque en el logro de objetivos, asegurando la calidad y efectividad en las entregas.
4. Conocimiento adecuado de los procesos internos relacionados con su cargo, así como un compromiso firme con la confidencialidad y el manejo ético de la información.
5. Disponer de una conexión a internet confiable y suficiente para garantizar la continuidad del trabajo remoto.
6. Capacidad para operar computadores, dispositivos móviles y sistemas necesarios para el desempeño del teletrabajo.

Principios/Objetivos:

1. Conciliación de la vida personal y familiar de los teletrabajadores a través de la flexibilidad para hacer uso de las tecnologías y prestar sus servicios fuera de las instalaciones físicas de la Universidad.
2. Productividad como objetivo del teletrabajo, midiendo las capacidades en el cumplimiento de objetivos y resultados y no en tiempo de presencialidad.
3. Compromiso e identidad con la Universidad y la forma de organización del teletrabajo.
4. Disminución del ausentismo laboral.
5. Mejora y eficiencia de los procesos internos de la Universidad.
6. Facilidad para el acceso de personas con discapacidades de movilidad.

ARTÍCULO 78. En el desarrollo del contrato de teletrabajo, es obligación del trabajador hacer un uso adecuado de equipos y programas informáticos, obligación que comprende:

1. No instalar en ninguna circunstancia software o aplicativos en los equipos de propiedad de la Universidad.
2. Aquellos requerimientos especiales de aplicaciones no estándares, deben ser manejados exclusivamente por el área de tecnología, bajo una justificación de negocio previamente validada por la Universidad.
3. El trabajador será el único responsable frente al titular de los derechos sobre el software que haya instalado por su propia iniciativa, sin la mencionada autorización previa por escrito. Igualmente será responsable ante cualquier autoridad que por cualquier razón llegare a inspeccionar el equipo en uso por parte del trabajador.

Universidad Sergio Arboleda código SNIES 1728 · Resolución No.16377 del 29 de octubre de 1984 y 6423 del 05 de agosto de 2011· Ministerio de Educación Nacional · Carácter académico: universitario. Resolución Acreditación Institucional de Alta Calidad - Multicampus No. 020607 de 03/08/2026 vigente por6 años. Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional. En cumplimiento de la Resolución 12220 del 20 de junio de 2016, visite: http://www.usergioarboleda.edu.co/institucional/

VIGILADA MINEDUCACIÓN

4. No usar los equipos y software de propiedad de la Universidad, para crear, bajar de Internet, o distribuir material sexual, ofensivo o inapropiado.
5. Asegurar el cuidado de los equipos que le sean asignados; por lo que comidas, bebidas y otros objetos similares se deben mantener lejos de ellos, así como, mantener bajo suma seguridad los equipos de cómputo portátiles
6. No enviar correos electrónicos masivos a todo el personal de la Universidad, clientes o amigos sin la autorización previa de la Rectoría o Vicerrectoría o del área de Gestión Humana en o Talento Humano.
7. No utilizar los equipos de propiedad de la Universidad que sirvan para la creación, almacenamiento, intercambio o generación de datos, tales como computadoras, faxes, escáneres, impresoras, celulares, o cualquier otro similar, para atender asuntos o realizar actividades distintas a las que la Universidad le encomienda.
8. Abstenerse de crear o utilizar cuentas de correo electrónico o de mensajería instantánea personales, durante su horario laboral y desde los equipos de propiedad de la Universidad.
9. Autorizar expresamente a la Universidad para retirar en cualquier momento los equipos que le hubieren sido asignados, con fines de detección de soporte lógico malicioso (virus), caso en el cual informará inmediatamente si existe información de carácter privilegiado que deba ser sometida a reserva o a custodia.
10. Usar en debida forma las herramientas tecnológicas que la Universidad ha puesto a su disposición, especialmente las concernientes a gestión documental, gestión humana y operación (servicio al cliente, compras, presupuesto, contratos, comercial, entre otras).
11. Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos y programas que se entreguen a los teletrabajadores son intransferibles y de uso exclusivo de los teletrabajadores.
12. Las demás contenidas en las políticas internas que existan en la Universidad.

PARÁGRAFO PRIMERO. Se entiende que la cuenta de correo electrónico asignada al trabajador es una herramienta de trabajo que debe usarse exclusivamente para propósitos laborales y, por lo tanto, la información que circule por ese medio será material clasificado de propiedad de la Universidad. El trabajador acepta de manera expresa que la Universidad audite su cuenta de correo electrónico de manera periódica.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El teletrabajo será objeto de evaluaciones periódicas por parte de la Universidad en aras de verificar si los principios y objetivos que lo rigen se cumplen a cabalidad, para efectos de determinar la continuidad o no de la organización del trabajo bajo dicha modalidad.

ARTÍCULO 79. Los teletrabajadores serán afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA-.

ARTÍCULO 80. Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte.

PARÁGRAFO. Cuando la modalidad de teletrabajo permita verificar el tiempo efectivamente laborado y, por solicitud expresa de la Universidad, el teletrabajador preste sus servicios en exceso de la jornada máxima legal prevista en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, dicho trabajo suplementario o extraordinario, así como el laborado en días dominicales y festivos, dará lugar al reconocimiento y pago de los recargos correspondientes, en los mismos términos aplicables a los demás trabajadores de la Institución.

ARTÍCULO 81. En materia de seguridad y previsión de riesgos laborales, el teletrabajo operará al interior de la Universidad teniendo en cuenta las condiciones especiales establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y las sugerencias efectuadas por la Administradora de Riesgos Laborales, serán objeto de medidas de prevención a cargo de la Universidad y deberán cumplir con el debido reporte inmediato de circunstancias

Universidad Sergio Arboleda código SNIES 1728 · Resolución No.16377 del 29 de octubre de 1984 y 6423 del 05 de agosto de 2011· Ministerio de Educación Nacional · Carácter académico: universitario. Resolución Acreditación Institucional de Alta Calidad - Multicampus No. 020607 de 03/08/2026 vigente por6 años. Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional. En cumplimiento de la Resolución 12220 del 20 de junio de 2016, visite: http://www.usergioarboleda.edu.co/institucional/

VIGILADA MINEDUCACIÓN

que puedan implicarles algún riesgo en el trabajo, o en todo caso, de accidentes o enfermedades ocurridos con ocasión o como consecuencia del trabajo. (artículo 8° Decreto 0884 de 2012).

La Universidad garantiza la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los empleados que desarrollen sus actividades de manera presencial. En consecuencia, los teletrabajadores serán incluidos por la Universidad en los planes de emergencia, en los planes anuales de seguridad y salud en el trabajo, evaluación de puesto de trabajo y en todas aquellas actividades de promoción y prevención con los que cuente la Universidad. Los teletrabajadores deberán a su vez, asistir a los programas, reuniones y demás actividades de promoción y prevención que realice la Universidad y deberán cumplir con el auto reporte de las condiciones de trabajo de manera periódica.

ARTÍCULO 82. El espacio de trabajo del teletrabajador deberá cumplir con ciertas condiciones básicas que garanticen un entorno adecuado para el desarrollo de las actividades laborales. Este espacio debe ser un área definida y delimitada que permita establecer una estación de trabajo organizada, libre de interrupciones y adaptada a las exigencias del cargo. Asimismo, su tamaño debe ser suficiente para acomodar los equipos de cómputo necesarios y cumplir con los estándares de ergonomía establecidos por la Universidad.

SECCIÓN II. CONDICIONES DEL TRABAJO REMOTO.

ARTÍCULO 83. Definición. El trabajo remoto, es una modalidad de ejecución del contrato de trabajo y podrá ser pactada de manera voluntaria por las partes y desarrollado a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota. Esta forma de ejecución del contrato de trabajo se efectuará de manera remota en su totalidad e implica una vinculación laboral con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo.

ARTÍCULO 84. Principios generales del trabajo remoto. Los principios que aquí se exponen son de obligatorio cumplimiento por las partes:

- **a.** El trabajo remoto requerirá para todos los efectos, la concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.
- **b.** Estará basado en el respeto y garantía de los derechos mínimos en materia laboral. Los trabajadores vinculados mediante el contrato laboral para ejecutar sus funciones por medio del trabajo remoto tendrán los mismos derechos laborales de que gozan todos los trabajadores, incluidas las garantías sindicales y de seguridad social.
- **c.** Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, de común acuerdo con el empleador, previo visto bueno de la Administradora de Riesgos Laborales presente en el contrato. No obstante, en todo momento deberá contar con una conexión y cobertura a internet e informar al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor y este deberá aprobar el lugar escogido para garantizar el cumplimiento de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de la Administradora de Riesgos Laborales, propiciando el autocuidado como medida preventiva.
- **d.** El trabajo remoto tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberá darse de manera remota, haciendo uso de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo, completando su perfección con la firma electrónica o digital. El trabajador remoto y el empleador acordarán el tiempo de ejecución, sin perjuicio de las formalidades del contrato a término fijo, y el momento de la prestación del servicio, sin sobrepasar la jornada máxima legal, y sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables, excepto si se trata de un cargo de dirección, confianza y manejo.

Universidad Sergio Arboleda código SNIES 1728 · Resolución No.16377 del 29 de octubre de 1984 y 6423 del 05 de agosto de 2011· Ministerio de Educación Nacional · Carácter académico: universitario. Resolución Acreditación Institucional de Alta Calidad - Multicampus No. 020607 de 03/08/2026 vigente por6 años. Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional. En cumplimiento de la Resolución 12220 del 20 de junio de 2016, visite: http://www.usergioarboleda.edu.co/institucional/

VIGILADA MINEDUCACIÓN

e. Al trabajo remoto se le aplicarán las normas sobre garantías y derechos sindicales previstas en la legislación laboral vigente.

f. No existe la exclusividad laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo. En todo caso, se regirá por lo establecido en el artículo 26 del Código Sustantivo del Trabajo o norma que lo modifique, en tanto que, basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo remoto supone la disponibilidad del empleador y a su vez la libertad para ejercer otras labores; sin embargo, por acuerdo de voluntades y atendiendo la naturaleza del contrato en específico, esta puede pactarse cuando se encuentren en riesgo asuntos confidenciales del empleador. Debe mediar la aceptación del empleado para estipularse la cláusula de exclusividad.

g. Se garantiza la no discriminación en los procesos de selección y ejecución de los contratos de trabajo que se organicen y ejecuten de manera remota, así como la igualdad de trato para los trabajadores remotos.

ARTÍCULO 85. Perfeccionamiento y firma del contrato, bajo la forma de ejecución del contrato de trabajo remoto. Todas las etapas del contrato de trabajo deberán realizarse de manera remota, usando nuevas tecnologías o las ya existentes, sin que se requiera la presencia física de las partes involucradas, excepto en los casos en que, por seguridad y salud en el trabajo se requiera presencialidad.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los acuerdos en materia laboral y que se ejecuten de manera remota requerirán firma electrónica o digital de las partes para su perfeccionamiento, con el objetivo de certificar la identidad de las partes y/o eventuales cambios en el documento digital. En todo caso, deberá conservar las características establecidas en la Ley 527 de 1999 o norma que la modifique, conforme a la autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La implementación de este tipo de tecnologías no podrá tener costo adicional para el candidato y/o trabajador remoto, por lo que el costo de implementar las tecnologías requeridas para tal efecto correrá por cuenta del empleador.

PARÁGRAFO TERCERO. En todo caso, los contratos laborales, ejecutados de manera remota, de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, podrán incluir como parte integral, un acuerdo de confidencialidad entre las partes.

ARTÍCULO 86. Condiciones de trabajo. El trabajo remoto se ejecutará y podrá ser terminado de manera remota, mediante el uso de nuevas tecnologías u otro medio o mecanismo, sin perjuicio de las formalidades del contrato según su duración y respetando las disposiciones que sobre terminación del contrato de trabajo se encuentren en el Código Sustantivo del Trabajo, lo que sea más favorable al trabajador. No obstante, los contratos de trabajo que migren a esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo deben conservar sus elementos de creación.
El trabajador remoto podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con el empleador, dedicando para ello la cantidad de tiempo que determine, con sujeción a la jornada laboral pactada, siempre y cuando no sobrepase la jornada máxima legal y cumpla con los requisitos mínimos previstos por el empleador en relación con la calidad y cantidad del trabajo, así como con la conectividad. Lo anterior con el debido acompañamiento de las Administradoras de Riesgos Laborales presentes en la relación laboral.

ARTÍCULO 87. Herramientas y equipos de trabajo. El empleador deberá poner a disposición del trabajador remoto las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y/o telefonía, así como cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por él.

El empleador deberá asumir el mantenimiento de equipos, herramientas, programas y demás elementos necesarios para la prestación y desarrollo de las labores del trabajador remoto. En consonancia con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el trabajo remoto deberá constar lo siguiente:

Universidad Sergio Arboleda código SNIES 1728 · Resolución No.16377 del 29 de octubre de 1984 y 6423 del 05 de agosto de 2011· Ministerio de Educación Nacional · Carácter académico: universitario. Resolución Acreditación Institucional de Alta Calidad - Multicampus No. 020607 de 03/08/2026 vigente por6 años. Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional. En cumplimiento de la Resolución 12220 del 20 de junio de 2016, visite: http://www.usergioarboleda.edu.co/institucional/

VIGILADA MINEDUCACIÓN

a. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio.
b. Determinar las funciones, los días y los horarios en que el trabajador remoto realizará sus actividades para efectos de ayudar a identificar el origen en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal cuando esté sometida a ella.
c. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de entrega de los elementos de trabajo por parte del empleador al trabajador remoto.
d. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto.

PARÁGRAFO PRIMERO. Para efectos de lo consagrado en el presente artículo, y teniendo en cuenta la importancia que tiene para esta forma de ejecución del contrato de trabajo remota y el uso de tecnologías adecuadas, el empleador podrá verificar la conexión con la que cuente el trabajador remoto y que esta sea apta para realizar la labor.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Si el trabajador remoto no llegare a recibir la información necesaria para realizar sus labores o no se le facilitaren o suministraren las herramientas, programas, software o demás elementos necesarios para el desempeño de sus funciones u obligaciones, o se presentaren fallas previamente advertidas por el trabajador remoto, el empleador no podrá desconocer el pago del salario y demás prestaciones a que el trabajador tiene derecho.

ARTÍCULO 88. Citación del trabajador a las instalaciones del empleador. El empleador, de manera excepcional, podrá requerir al trabajador remoto en sus instalaciones laborales, para los siguientes casos:

1. Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor previstos anteriormente por el empleador.
2. Cuando para la ejecución de las labores del trabajador remoto se deba instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma.
3. Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores y eventualmente sea citado para proceso de descargos laborales, así como las demás citaciones que sean requeridas por el empleador para adelantar el proceso sancionatorio o disciplinario para la aplicación de lo contemplado en los artículos 111 y 112 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. El trabajador remoto no será beneficiario del auxilio de transporte determinado por la ley. En caso de que el empleador requiera que el trabajador remoto se presente en sus instalaciones, siempre que el trabajador remoto cumpla con los requisitos legales para ello, deberá reconocer, en los casos en que sea aplicable de acuerdo con la normativa vigente y de manera proporcional, el auxilio legal de transporte previsto en la legislación laboral vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En todo caso, las citaciones aquí previstas no darán lugar al cambio de forma de ejecución del contrato de trabajo remota, toda vez que continuará siendo remota.

ARTÍCULO 89. Control de horarios y cumplimiento de funciones y obligaciones en el trabajo remoto. El empleador se encuentra facultado y autorizado para controlar el cumplimiento de las obligaciones, funciones y deberes del trabajador remoto, mediante el uso de herramientas tecnológicas u otros medios o mecanismos, pero en todo caso, el empleador respetará la intimidad y privacidad del trabajador remoto, y el derecho a la desconexión laboral, entendida como la garantía que todo trabajador y empleador, de no tener contacto con herramientas, bien sea tecnológicas o no, relacionadas con su ámbito laboral, después de culminada la jornada ordinaria de trabajo o durante ella, en el tiempo que se haya conciliado para la vida personal y familiar.

Universidad Sergio Arboleda código SNIES 1728 · Resolución No.16377 del 29 de octubre de 1984 y 6423 del 05 de agosto de 2011· Ministerio de Educación Nacional · Carácter académico: universitario. Resolución Acreditación Institucional de Alta Calidad - Multicampus No. 020607 de 03/08/2026 vigente por6 años. Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional. En cumplimiento de la Resolución 12220 del 20 de junio de 2016, visite: http://www.usergioarboleda.edu.co/institucional/

VIGILADA MINEDUCACIÓN

Se entenderá como privacidad del trabajador remoto, para efectos de la presente ley, cualquier asunto diferente a aquellos directa o indirectamente relacionados con las labores, funciones, deberes y/u obligaciones que tenga el trabajador remoto en virtud de su contrato de trabajo y que permita armonizar la jornada pactada con la vida familiar y personal de los trabajadores remotos, evitando con ello, asignar cargas diferentes a las pactadas en la jornada laboral remota.

Para ello, el empleador y trabajador remoto deberán ceñirse a la jornada pactada, con la intención de evitar la hiper conexión, que puede generar impactos en la salud y equilibrio emocional de los trabajadores remotos.

SECCIÓN III. TRABAJO EN CASA.

ARTÍCULO 90. Definición. Se entiende como trabajo en casa la habilitación al trabajador por parte de la Universidad para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador en las instalaciones de la Universidad.

ARTÍCULO 91. Procedimiento para implementar el Trabajo en Casa. Cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, mediante comunicación dirigida al colaborador la Universidad le informará del inicio de la prestación del servicio en la modalidad de Trabajo en Casa, así como de las particularidades en las que se continuará ejecutando el contrato de trabajo, tales como la duración, los elementos y herramientas a utilizar, la jornada laboral, etc.

En el evento en que el trabajador manifieste que se encuentra en una circunstancia ocasional, excepcional o especial que le impide realizar sus funciones en el lugar de trabajo y por ello solicita la habilitación del Trabajo en Casa, deberá darlo a conocer de forma escrita a su Jefe Inmediato a través de los canales de comunicación que la Universidad haya destinado para la ejecución de sus labores, inmediatamente tenga conocimiento de la situación, adjuntando prueba al menos sumaria del hecho constitutivo del impedimento.

Recibida la comunicación por parte del Jefe Inmediato, este informará al trabajador de la aceptación o no de la prestación del servicio en la modalidad de Trabajo en Casa, y de ello dará traslado al área de Dirección de Gestión Humana, para el caso de la sede de Bogotá o Talento Humano para las sedes de Santa Marta y de Barranquilla. En caso positivo, el área de Dirección de Gestión Humana, para el caso de la sede de Bogotá o Talento Humano para las sedes de Santa Marta y de Barranquilla coordinará con el trabajador las particularidades en las que se continuará ejecutando el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: El área de Dirección de Gestión Humana, para el caso de la sede de Bogotá o Talento Humano para las sedes de Santa Marta y de Barranquilla informará a la Administradora de Riesgos Laborales a la que esté afiliado el trabajador que prestará sus servicios en la modalidad de Trabajo en Casa y el tiempo de duración de esta.

ARTÍCULO 92. Elementos de la relación laboral en el Trabajo en Casa. La habilitación del trabajo en casa implica que se mantenga la facultad subordinante del empleador, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. Permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio.

Dependiendo de la labor encomendada al trabajador, la Universidad determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas, por el tiempo que dure el trabajo en casa, los cuales deberán obedecer a criterios concertados y establecidos con anterioridad.

ARTÍCULO 93. Jornada de Trabajo. Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en el Reglamento de Trabajo de la Universidad, relativos al horario y la jornada laboral. Estarán excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo.

ARTÍCULO 94. Término del trabajo en casa. La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

En todo caso, la Universidad conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación

ARTÍCULO 95. Elementos de Trabajo. Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, se acordará con el trabajador si la Universidad suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto, o sí por el contrario él dispondrá de sus propios equipos y demás herramientas y los pondrá a disposición de la Universidad.

En caso de que sea la Universidad quien otorgue los equipos, sistemas informáticos y demás elementos, el trabajador estará obligado a custodiarlos, protegerlos y restituirlos en el estado en el que le fueron entregados y responderá por el daño ocasionado a los mismos, excepto cuando se trate del deterioro natural de ellos.

ARTÍCULO 96. Sobre los derechos salariales y prestacionales. Durante el tiempo que el trabajador preste sus servicios o desarrolle sus actividades bajo la habilitación de trabajo en casa, tendrá derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral.

A los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigente y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital el cual mantendrá los mismos efectos salariales. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

ARTÍCULO 97. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social. Durante el tiempo que se preste el servicio o actividad bajo la habilitación de trabajo en casa, el trabajador del sector privado continuará disfrutando de los mismos derechos y garantías que rigen su relación laboral, entre otras, las que regulan la jornada laboral, horas extras, trabajo nocturno, dominicales y festivos, descansos dentro de la jornada laboral, derechos de asociación y negociación sindical y en general todos los beneficios a que tenga derecho en el marco de la respectiva relación laboral.

Universidad Sergio Arboleda código SNIES 1728 · Resolución No.16377 del 29 de octubre de 1984 y 6423 del 05 de agosto de 2011· Ministerio de Educación Nacional · Carácter académico: universitario. Resolución Acreditación Institucional de Alta Calidad - Multicampus No. 020607 de 03/08/2026 vigente por6 años. Institución sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio de Educación Nacional. En cumplimiento de la Resolución 12220 del 20 de junio de 2016, visite: http://www.usergioarboleda.edu.co/institucional/

VIGILADA MINEDUCACIÓN

Durante el tiempo que se presten los servicios o actividades bajo la habilitación del trabajo en casa del trabajador, este continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, así como de las prestaciones económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales.

ARTÍCULO 98. Así mismo, la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador, deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo, para lo cual el área de Dirección de Gestión Humana, para el caso de la sede de Bogotá o Talento Humano para las sedes de Santa Marta y de Barranquilla deberá comunicar y actualizar ante la Administradora de Riesgos Laborales los datos del trabajador y en aquellos casos en que sea necesaria la prestación del servicio o el desarrollo de actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral deberá informar la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades.

CAPITULO XIX. DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL.

ARTÍCULO 99. El derecho a la desconexión laboral establecido en la Ley 2191 de 2022, la cual se implementó en la Universidad a través de la Política de Desconexión Laboral, la cual se entiende incorporada al presente reglamento, en especial en cuanto a los siguientes aspectos.

ARTÍCULO 100. Definición. Es el derecho que tienen los trabajadores a no tener contacto, por ningún medio o herramienta, sea tecnológico o no, para resolver cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, la convenida, en sus vacaciones o descansos, y durante el disfrute de permisos o licencias, esto con el fin de conciliar la vida personal, familiar y laboral.

ARTÍCULO 101. Medidas de prevención. Se deberán tener en cuenta las siguientes medidas de prevención:

a. Quienes ostenten cargos de jerarquía, se abstendrán de impartir órdenes o requerir a sus subordinados cuando hubiese finalizado su jornada laboral.
b. Las reuniones de trabajo o de formación deberán convocarse teniendo en cuenta la hora en la que se finaliza la jornada laboral y procurar que no se extiendan más allá de su terminación.
c. Los colaboradores deberán dar un uso adecuado a los medios tecnológicos de comunicación puestos a disposición por la Universidad, evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada laboral.
d. Los trabajadores deberán programar respuestas automáticas durante sus periodos de ausencia, indicando el tiempo durante el cual no estará disponible, así como quién será el encargado de reemplazarlo y atender el requerimiento.
e. Cuando se envíen correos electrónicos por fuera de la jornada laboral, los colaboradores utilizarán la configuración de "envío retardado" para que los mensajes lleguen dentro del horario establecido o acordado.

ARTÍCULO 102. Procedimiento para la presentación de quejas relacionadas con la vulneración del derecho a la desconexión laboral:

En caso de que los colaboradores de la Universidad tengan la intención de presentar una queja por la presunta vulneración del derecho a la desconexión laboral, se deberán seguir las siguientes directrices:

a. Quién puede presentar la queja: Conforme lo ordenado en el literal b) del artículo 5 de la Ley 2191 de 2022, lo puede hacer el trabajador a nombre propio o de forma anónima, caso este último en el cual deberá manifestar su deseo de mantenerse en el anonimato.

b. Cómo se debe presentar la queja: La queja se presentará en forma escrita, mediante un documento físico o a través de cualquier medio de comunicación oficial de la Universidad, esto es, correo electrónico o buzón físico.
c. Qué deberá contener la queja: En el escrito se narrarán de forma cronológica los hechos que motivan la queja, expresando claramente las circunstancias de tiempo, modo y lugar en los cuales tuvo lugar la presunta vulneración del derecho a la desconexión laboral. El mismo deberá ir acompañado de las pruebas con las que se pretenda demostrar la presunta vulneración del derecho.
b. Ante quien se debe presentar la queja: La queja deberá dirigirse a la Dirección de Dirección de Gestión Humana, para el caso de la sede de Bogotá o Talento Humano para las sedes de Santa Marta y de Barranquilla de la Universidad

ARTÍCULO 103. Trámite de la queja. Una vez se ha recibido la queja por parte del trabajador, se dará inició al siguiente procedimiento:

a. El encargado de la Dirección de Dirección de Gestión Humana, para el caso de la sede de Bogotá o Talento Humano para las sedes de Santa Marta y de Barranquilla dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la queja, evaluará los hechos narrados como violatorios al derecho a la desconexión laboral. De considerarlo necesario, requerirá al quejoso para que amplíe o aclare los hechos de su reclamación, para lo cual se le otorgará un término de tres (3) días hábiles.

b. Realizada la valoración de la queja presentada, el encargado solicitará al presunto transgresor del derecho a la desconexión laboral que se pronuncie acerca de los hechos descritos, para lo cual tendrá un término de tres (3) días hábiles.
c. Vencido el término, el encargado de la Dirección de Dirección de Gestión Humana, para el caso de la sede de Bogotá o Talento Humano para las sedes de Santa Marta y de Barranquilla tendrá un tiempo de cinco (5) días hábiles, para determinar si los hechos en discusión constituyen o no una violación al derecho de desconexión laboral, decisión que será notificada a los interesados, quienes, de estar inconformes, podrán interponer recurso de apelación dentro de los tres (3) días siguientes. El recurso será conocido y resuelto por la Vicerrectoría Administrativa y Financiera o quien haga sus veces o la Rectoría en un periodo máximo de cinco (5) días hábiles.
d. En el evento en el que se concluya que se configuró una violación al derecho de desconexión laboral, se enviará copia del trámite al Comité de Convivencia Laboral con el fin de que se surta lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006.
e. Cuando no se evidencie la vulneración del derecho a la desconexión laboral se procederá con el archivo del proceso.

ARTÍCULO 104. Mecanismos de solución de conflictos y verificación de acuerdos y/o cesación de la conducta. Para resolver los conflictos presentados por la vulneración del derecho a la desconexión laboral se podrán emplear los mecanismos de: Negociación, Mediación y Conciliación.

Para verificar el cumplimiento de acuerdos y la cesación de la conducta, el Comité de Convivencia Laboral deberá implementar una encuesta que enviará a las partes intervinientes en la queja, en la cual ahondará acerca de la situación actual de la comunicación y si se continúa vulnerando el derecho.

CAPÍTULO XX: PUBLICACIONES, VIGENCIA Y MECANISMOS DE ACTUALIZACIÓN

ARTÍCULO 105.- Mecanismo de Actualización Normativa Automática. De conformidad con lo establecido en la Resolución 00036 de 2003 del Ministerio del Trabajo y los mandatos de la Reforma Laboral de 2025, se establece expresamente que cualquier modificación, reforma o derogatoria de las leyes laborales colombianas y sus decretos reglamentarios se entenderá incorporada de forma automática e inmediata al texto del presente Reglamento Interno de Trabajo, sin necesidad de tramitar un nuevo documento formal.

ARTÍCULO 106.- Publicación y Vigencia. De conformidad con la Ley 1429 de 2010, el presente Reglamento Interno de Trabajo definitivo modificado bajo los parámetros de la Ley 2466 de 2025 se socializará mediante circular interna informativa y se publicará a través de la fijación de dos (2) copias legibles en dos (2) sitios visibles de las sedes de la Universidad, así como en los portales digitales institucionales. Entrará a regir formalmente ocho (8) días después de su publicación, dejando sin efecto legal las disposiciones de los reglamentos anteriores.

EXPEDIDO EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C.

RECTORÍA UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA