

Reglamento interno de TRABAJO



UNIVERSIDAD
SERGIO ARBOLEDA

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO 2019

Reglamento Interno de Trabajo - 2019

© UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA

Edición: enero de 2019

Queda prohibida toda reproducción por cualquier medio sin previa autorización escrita del editor.

Edición realizada por el Fondo de Publicaciones

Universidad Sergio Arboleda

Calle 74 No. 14-14

Teléfono: 325 75 00

www.usergioarboleda.edu.co

Bogotá, D.C.

Introducción

El Reglamento Interno de Trabajo es un documento de vital importancia en la vida organizacional, por cuanto se convierte en el marco regulatorio de las relaciones internas de la Universidad con sus colaboradores, facilitando la resolución de los conflictos que se llegaren a presentar en sus actividades diarias.

El presente Reglamento Interno del Trabajo ha sido diseñado con base en lo establecido en los artículos 104 a 125 del Código Sustantivo del Trabajo, ley 1429 de 2010 y demás normas concordantes y complementarias, incluyendo aquellos aspectos no contemplados en forma expresa por la ley, o que simplemente estaban al libre albedrío de las partes. De tal manera que resulta pertinente enfatizar que será la principal guía y herramienta para promover un óptimo ambiente de trabajo que facilite el bienestar de nuestros colaboradores y el logro de los objetivos misionales de la Institución.

Es importante señalar que con la expedición de la Ley 1429 de 2010, para la entrada en vigencia del nuevo Reglamento Interno de Trabajo, es suficiente la publicación del mismo mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles en dos (2) sitios distintos. Aprobado el reglamento, entra a regir echo (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO PARA LA UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1.- El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito para la UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA, que para efectos de éste reglamento se denominará la UNIVERSIDAD, con domicilio principal en Bogotá, Distrito Capital, en la calle 74 No. 14-14, con seccional en la ciudad de Santa Marta, y para todas sus dependencias establecidas o que se establezcan en el futuro dentro del ámbito territorial de la República de Colombia. A sus disposiciones quedan sometidos, tanto la UNIVERSIDAD como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2.- Quien aspire a desempeñar un cargo en la Universidad debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a). Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso.
- b). Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de

los padres y, a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.

- c). Certificado del último empleador con quien haya trabajado, en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d). Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y, en su caso, del plantel donde hubiere estudiado.

PARÁGRAFO.- La Universidad podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante; sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto; así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo de “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan.....” (Artículo lo., Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravedad para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43 Carta Política, artículos 1o. y 2o., Convenio No. 111 de la OIT, Resolución número 003941 de 1994 del Ministerio de la Protección Social), el examen del SIDA (Decreto reglamentario No. 559 de 1991, Artículo 22), y la libreta militar (Artículo 111, Decreto 2150 de 1995).

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3.- La Universidad, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba que permita a la Universidad apreciar las aptitudes del trabajador, y a éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76, C.S.T.)

ARTÍCULO 4.- El período de prueba debe ser estipulado por escrito; en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77, numeral primero C.S.T.).

ARTÍCULO 5.- El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 7o. Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 6.- Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio de la Universidad, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a ésta, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80, C.S.T.)

CAPÍTULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7.- Son trabajadores accidentales o transitorios los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole ajena a las actividades normales de la Universidad. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6° C.S.T.), y todas las prestaciones de Ley.

CAPÍTULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8.- Las horas de entrada y salida de los funcionarios son las que a continuación se expresan así:

PERSONAL DE PLANTA

De lunes a sábado

De lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., con descanso de 1:00 p.m. a 2:00 p.m. para almorzar.

Los sábados de 8:00 a.m. a 12:00 m, para el personal asignado a ésta jornada.

PERSONAL DOCENTE

De lunes a sábado

De lunes a viernes, de 7:00 a.m. a 5:00 p.m., con descanso de 1:00 p.m. a 2:00 p.m. para almorzar.

Los sábados, de 7:00 a.m. a 12:00 a.m., para el personal asignado a ésta jornada.

PARÁGRAFO 1.- Los docentes que laboren el día sábado trabajarán ocho (8) horas diarias, de lunes a viernes.

PARÁGRAFO 2.- Cuando la Universidad tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

PARÁGRAFO 3.- La Universidad y el trabajador pueden acordar la organización temporal o indefinida de turnos de trabajo sucesivos, que permita a la Universidad a secciones de la misma operar 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 ni de treinta y seis (36) a la semana.

En este caso, no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, con respeto

siempre del mínimo legal y del convencional, y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

La Universidad y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice en jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este caso, el número variable de horas de trabajo diario, desde un mínimo de cuatro (4) horas continuas hasta un máximo de diez (10) horas, no dará lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

La Universidad no podrá, ni aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

CAPÍTULO V LAS HORAS EXTRAS, TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO

ARTÍCULO 9.- Trabajo ordinario es el que se realiza entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m.; el trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. (Artículo 160 C.S.T. modificado por el 25 de la Ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 10.- El trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda la máxima legal (Artículo 159, C.S.T.)

ARTÍCULO 11.- El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1967).

ARTÍCULO 12.- Tasas y liquidación de recargos:

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el Artículo 20, literal c. de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ninguno (Artículo 24, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO.- La Universidad podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 13.- La Universidad no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido para tal efecto en los Artículos 11 y 12 de este reglamento.

PARÁGRAFO 1.- En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias ni de doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 2.- DESCANSO EN DÍA SÁBADO.- Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo, ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes **pero con el fin exclusivo de permitir a los**

trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 14.- Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1o. de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1o. de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1o. de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero aún cayendo en domingo, y salvo que corresponda al día lunes, el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1o. de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en días lunes se trasladarán al lunes siguiente.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARÁGRAFO 1.- Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Artículo 26, numeral 5o., Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2.- El trabajador podrá convenir con la Universidad como su día de descanso obligatorio el sábado o el domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio. (Par. 1º, Art. 26 Ley 789 de 2002).

PARÁGRAFO 3.- Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario. (PAR. 2º, Art. 26, Ley 789 de 2002).

PARÁGRAFO 4.- El trabajo en domingo y festivo se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas.

Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el inciso anterior.

Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el Artículo 20, literal c) de la Ley 50 de 1990 y en el Artículo 8º del presente Reglamento. (Art. 26, Ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 15.- El descanso en domingo y demás días expresados en el Artículo 14 de este reglamento, tienen una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del Artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 16.- Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Universidad suspendiere el trabajo, estará obligada a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado. No estará obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación, o estuviere previsto en el reglamento, pacto, convención

colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 C.S.T.)

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 17.- Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral primero, C.S.T.)

ARTÍCULO 18.- La época de vacaciones será señalada por la Universidad a más tardar dentro del año siguiente, y ellas pueden ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La Universidad dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que se le concederán las vacaciones (Artículo 187 C.S.T.).

ARTÍCULO 19.- Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188 C.S.T.).

ARTÍCULO 20.- De conformidad con lo establecido en el Artículo 20 de la Ley 1429 de 2010, que modificó el Artículo 189 del C.S.T. El Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de cada período de las vacaciones. Siempre y cuando el trabajador disfrute de la otra mitad correspondiente.

ARTÍCULO 21.- En todo caso el trabajador gozará anualmente, por los menos de seis (6) días hábiles continuos, los que no son acumulables.

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

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

ARTÍCULO 22.- Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTÍCULO 23.- La Universidad llevará un registro de vacaciones en el que anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, Artículo 5º).

PERMISOS

ARTÍCULO 24.- La empresa concederá a sus trabajadores los siguientes permisos (numeral 6 Artículo 57 C.S.T.):

Licencia por luto: En caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, se concederá una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. En caso que la Empresa por pacto, convención colectiva o mera liberalidad, reconozca algún beneficio extralegal por esta misma situación se dará aplicación a la norma que le sea más favorable, sin que pueda en ningún caso recibir el trabajador doble beneficio. (Artículo 1 Ley 1280 de 2009).

Licencia para el ejercicio del sufragio: Se concederá al trabajador media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador. (Artículo 3 Ley 403 de 1997)

Para el votante, los beneficios establecidos en la Ley 403 de 1997 sólo podrán hacerse efectivos a partir de la entrega del certificado electoral o del certificado electoral sustitutivo, por parte de la autoridad electoral correspondiente. (Artículo 4 Decreto 2559/97)

Licencia para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación: Los trabajadores que se desempeñen como jurados de votación de conformidad con el artículo 105 del Código Electoral, tendrán derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación. (Inciso 3 Artículo 105 del Código Electoral)

Licencia por Grave Calamidad Doméstica: La compañía concederá permiso al trabajador cuando se presente un suceso familiar cuya gravedad afecta el normal desarrollo de sus actividades, con carácter negativo para las condiciones morales y materiales de su vida. Su duración deberá determinarse de común acuerdo entre el empleador y trabajador atendiendo al principio de la razonabilidad, para lo cual deberá tenerse en cuenta las circunstancias y particularidades de la situación concreta – gravedad de la calamidad en sí mismo considerada, plazo estimado en que pueda conjurarla, presencia de terceros que tengan posibilidad de ayudar a solucionarla-, gravedad de los efectos que pueda implicar para la empresa la suspensión de la prestación de servicios, así como, las posibilidades con que cuenta la empresa para reemplazar al trabajador. La grave calamidad doméstica será analizada en cada caso particular por la compañía.

Licencia para asistir al entierro de los compañeros de trabajo. La compañía concederá el permiso a los trabajadores que considere pertinente, de tal forma que no afecte el normal desarrollo de las actividades de la sociedad.

PARÁGRAFO 1: En cualquier de las anteriores situaciones, el trabajador deberá dar aviso oportuno al empleador o su representante, para el efecto se tendrán en cuenta lo siguiente:

En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye, o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias pero atendiendo a un criterio de razonabilidad.

En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso deberá darse con mínimo un (1) día de anticipación y el permiso se concederá hasta al 10% de los trabajadores.

En los demás casos (sufragio y desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación), el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario.

PARÁGRAFO 2: En todo caso, la concesión de las licencias y el plazo de las mismas, en los casos de grave calamidad doméstica, se encuentran supeditada a que el otorgamiento de las mismas no perjudique el funcionamiento de la compañía.

PARÁGRAFO 3: Cuando el permiso obedezca a razones imputables al trabajador diferentes a las enunciadas anteriormente, el tiempo empleado en el mismo podrá ser descontado del salario del trabajador y/o podrá ser compensado con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a la jornada ordinaria.

PARAGRAFO 4: Además se reconocerá a los trabajadores cinco (5) días hábiles de Licencia de Luto, de conformidad con la Ley 1280 de 2009. También se reconocerán 8 días hábiles por licencia de paternidad, de conformidad con lo establecido en la Ley María.

CAPÍTULO VII

SALARIO MÍNIMO Y CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 25.- formas y libertad de estipulación:

La Universidad y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario

mínimo legal o el fijado en los pactos, convenios colectivos y laudos arbitrales, en el caso de que existieran.

No obstante lo dispuesto en los Artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que, además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso, el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Universidad, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%), vale decir que se pagará sobre el 70% del total del salario.

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 26.- Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

PERÍODOS DE PAGO: La Universidad efectuará los pagos de los salarios a los trabajadores por mensualidades vencidas.

ARTÍCULO 27.- El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos, no mayor de un mes.
2. El pago de trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o, a más tardar, con el salario del período siguiente (Artículo 134, C.S.T.).

CAPÍTULO VIII

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 28.- Es obligación de la Universidad velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo; igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo y en higiene y seguridad industrial, de conformidad con el programa de salud ocupacional, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 29.- Los servicios médicos que requieran los trabajadores los prestarán la Entidad Promotora de Salud y la Administradora de Riesgos Laborales, a través de la IPS a la cual estén asignados, en caso de no afiliación estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 30.- Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la Universidad, a su representante, o a quien haga sus veces, 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.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiére al examen médico que se haya ordenado, su 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 31.- Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenanla 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 32.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriban las autoridades del ramo en general, y, en particular, a las que ordene la Universidad para la 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 y las enfermedades profesionales.

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 de Salud Ocupacional de la Universidad, y que se le hayan comunicado por escrito, facultan a la Institución para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto con los trabajadores privados como

con los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Art. 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 33.- En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTÍCULO 34.- En caso de accidente no mortal, aunque sea leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al representante de la Universidad, o a quien haga sus veces, para que se provean la asistencia médica y el tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad, si fuere del caso.

ARTÍCULO 35.- La Universidad y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Se dará cabal cumplimiento a las reglas establecidas y que establezca el Ministerio de la Protección Social para el procesamiento y remisión de ésta información. (Art. 61 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 36.- En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Universidad como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a someterse al Decreto Ley 1295 de 1994, y a la Ley 1562 del 2012, legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias.

CAPÍTULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 37.- Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a). Respetar y mantener la debida subordinación a los superiores.
- b). Respetar a sus compañeros de trabajo.
- c). Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d). Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Universidad.
- e). Ejecutar los trabajos que les confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f). Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g). Darle y mantenerle a la veracidad su máxima importancia.
- h). 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.

- i). Observar rigurosamente las medidas y precauciones que indique el respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- j). Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde se deben desempeñar las labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

CAPÍTULO X ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 38.- El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Universidad, es el siguiente:

Rector, Rector Adjunto, Vicerrector Administrativo, Vicerrector Académico, Vicerrector Financiero, Secretario General, Decano, Vicedecano, Director de Recursos Humanos y Administrativos y Directores de Departamento.

PARÁGRAFO.- De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Universidad: El Rector, el Rector Adjunto, el Vicerrector Administrativo, el Vicerrector Financiero y Director de Recursos Humanos y Administrativos.

CAPÍTULO XI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 39.- Queda prohibido emplear a los menores de 18 años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de 18 años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en

general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del Artículo 242 del C.S.T.)

ARTÍCULO 40.- Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos o temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajos en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.

11. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.}
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos de cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillo.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.

21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARÁGRAFO.- Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un Instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una Institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtengan el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en éste artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. “Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes”. (Artículo 117-ley 1098 de noviembre 8 de 2006-Código de la Infancia y la Adolescencia Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular a un centro docente,

ni implique perjuicio para su salud física o moral (Artículo 243 del Decreto 2737 de 1989).

CAPÍTULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 41.- Son obligaciones especiales de la Universidad:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Artículo 24 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en la que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se consi-

derará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se le presenta al médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

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 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 numeral anterior, 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 las mismas.
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.

ARTÍCULO 42.- Son obligaciones especiales del trabajador:

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 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.
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.).

ARTÍCULO 43.- Se prohíbe a la Universidad:

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

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
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 hiciera 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.).

ARTÍCULO 44.- Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la Universidad o de las Empresas con que tenga convenio los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los guardas de seguridad o las autorizadas por las directivas.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Universidad, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Universidad en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60, C.S.T.).

CAPÍTULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Las sanciones que prevea la universidad en su reglamento interno de trabajo, no podrán consistir en penas corporales, ni en medios lesivos que vayan en contra de la dignidad del trabajador.

ARTÍCULO 45.- La Universidad no puede imponer a sus funcionarios sanciones no previstas en este reglamento, en pactos colectivos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (Artículo 114, C.S.T).

ARTÍCULO 46.- Sanciones disciplinarias:

- 1) Amonestación escrita, que consiste en la advertencia privada que con la especificación de ser sanción disciplinaria, con copia a la hoja de vida, hará el Director de Recursos Humanos al empleado que cometiere por primera vez una falta leve, previniéndole para que en lo sucesivo no se repita.
- 2) Suspensión del trabajo. Consiste en la suspensión del contrato de trabajo con los efectos previstos en el Artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 3) Multa. Es una sanción pecuniaria que nunca puede exceder de la quinta parte del salario de un (1) día. La Universidad podrá descontar las multas del valor de los salarios del trabajador respectivo. La imposición de una multa no obsta para que se prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

Se establecen las siguientes escalas de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad, implica, por primera vez, amonestación; por segunda vez en el mismo año, multa equivalente a la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez en el mismo año, suspensión en el trabajo por un (1) día; por cuarta vez en el mismo año, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; y por más de cuatro veces y menos de diez en el mismo año, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses; por diez (10) veces ó más en el mismo año, se

califica como falta grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador y constituye justa causa de despido.

- b. El retardo entre quince (15) y cuarenta (40) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad, implica: por primera vez, multa equivalente a la quinta parte del salario de un día; por segunda vez en el mismo año, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; por la tercera vez en el mismo año, suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días; por cuarta vez en el mismo año, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses; por más de cuatro veces en el mismo año, se califica como falta grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador y constituye justa causa de despido.
- c. El retardo por más de cuarenta (40) minutos en la hora de entrada, así como la falta total al trabajo en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad, implica: por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días; por segunda vez en el mismo año, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por tercera vez en la misma anualidad, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses; por más de tres veces en la misma anualidad, se califica como falta grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador y constituye justa causa de despido.
- d. La falta total al trabajo durante un día, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad, implica, por la primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, por segunda vez en la misma anualidad, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses; por tres (3) veces o más en el mismo año, se califica como falta grave de

las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador y constituye justa causa de despido.

- e. La falta total al trabajo por más de un día, sin excusa suficiente, se califica como falta grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador y constituye justa causa de despido.
- f. La violación leve por parte del trabajador de sus obligaciones y prohibiciones contractuales y/o reglamentarias, implica: por primera vez, suspensión en el contrato hasta por ocho (8) días; por segunda y tercera vez en la misma anualidad, suspensión del contrato hasta por dos (2) meses; por más de tres meses en la misma anualidad se califica como falta grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador y constituye justa causa de despido.
- g. Abandonar el sitio de trabajo sin la autorización pertinente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad, implica: por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; por segunda vez en el mismo año, suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes; por tercera vez en el mismo año, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses; por más de tres (3) veces, se califica como falta grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador y constituye justa causa de despido.
- h. La manifiesta e inadecuada atención al público en ejercicio de sus funciones, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, por segunda vez en el mismo año, suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes; por tres veces ó más, se califica como falta grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador y constituye justa causa de despido.

PARÁGRAFO: Cuando la presente escala se refiere “al mismo año” no indica en el año calendario; está significando que en

período de un año contado desde la fecha en el cual se incurre en una falta por primera vez, la misma se repita. Si pasa un año sin cometer la misma falta, la siguiente vez será la primera de otra anualidad.

La imposición de multas o de otra sanción no impide que la Universidad prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 47.- Constituyen faltas graves:

- a). El retardo injustificado, hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo por diez (10) veces o más en la misma anualidad.
- b). El retardo injustificado entre quince (15) minutos y cuarenta (40) minutos en la hora de entrada al trabajo por más de cuatro (4) veces, en la misma anualidad.
- c). El retardo por más de cuarenta (40) minutos en la hora de entrada, así como la falta total al trabajo en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por más de tres (3) veces o más, en la misma anualidad.
- d). La falta total al trabajo durante un día, sin excusa suficiente, por tres (3) veces o más en la misma anualidad.
- e). La falta total al trabajo por más de un día, sin excusa suficiente.
- f). Cualquier retardo en la hora de entrada al trabajo, la falta al trabajo o el abandono del sitio de trabajo, sin autorización y/o excusa suficiente, cuando se cause perjuicio de consideración a la Universidad.

- g). La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones contractuales y/o reglamentarias, por más de tres (3) veces en la misma anualidad.
- h). La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales, reglamentarias o legales.
- i). Cualquier falta grave dentro o fuera de las dependencias de la Universidad cuando actúe en representación de ésta, que atente contra la naturaleza, los principios, los fines o el buen nombre de la Universidad.
- j). La desavenencia permanente y culpable con los compañeros de trabajo; la ingestión de bebidas alcohólicas, dentro de la Universidad, salvo cuando se trate de actos sociales programados por la misma.
- k). El uso de narcóticos o sustancias enervantes dentro de la Universidad.
- l). Abandonar el sitio de trabajo sin la autorización pertinente, por más de tres (3) veces en la misma anualidad.
- m). La manifiesta e inadecuada atención al público en ejercicio de sus funciones, por tercera vez en la misma anualidad.
- n) No utilizar las prendas suministradas como parte de la Dotación por la Universidad.

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 48: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado podrá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Universidad (artículo 115 C.S.T)”

Si el inculpado no está sindicalizado, le expresará la oportunidad que tiene para ser asistido por dos compañeros de trabajo. No producirá efecto la sanción que se imponga pretermitiendo este trámite.

Artículo 49: TRÁMITE PARA IMPONER SANCIONES:

1. La Universidad debe conocer en detalle lo sucedido, para lo cual debe exigir una comunicación escrita del jefe inmediato, donde reporte el día y la hora en que ocurrieron los hechos.
2. Se solicitarán por parte de la Universidad las declaraciones escritas de los testigos de los hechos y los documentos que puedan generar la demostración de la irregularidad ocurrida.
3. Se realizará comunicación formal de citación y apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción.
4. La Universidad indicará la fecha y la hora en que se realizará la diligencia de descargos en la cual el trabajador deberá efectuar sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.
5. Se procederá a la formulación de los cargos imputados en forma escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, o las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.
6. Tanto la conducta como su respectiva sanción deben encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo.
7. Se debe otorgar o trasladar al trabajador llamado a descargos todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.

8. La Universidad realizará un pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado provisional y congruente, dirigido al trabajador, en virtud del cual se imponga una sanción proporcional a los hechos que la motivaron. Igualmente mediante este acto se deberán señalar las fechas en que se ejecutará la sanción, fecha que será posterior a la oportunidad de todo trabajador de controvertir la misma.
9. La Universidad dará al trabajador dos (2) opciones para controvertir la decisión conocida, en virtud de la cual se establece la sanción:
 - 1.) Interponer los recursos de reposición ante el funcionario que adoptó la decisión y/o el de apelación ante el superior jerárquico de este último, a través del cual deberá controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos. El término para ejercer dichos recursos será de dos (3) días hábiles posteriores a la notificación de la sanción, transcurridos los cuales de no interponerse recurso alguno, se entenderá que la sanción no fue objeto de reclamo por parte del empleado.
 - 2.) Acudir a la jurisdicción laboral ordinaria demandando el acto de imposición de la sanción y/o el acto en el que se resuelve el recurso de reposición o apelación.
10. La Universidad tendrá cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente al de interposición del recurso por parte del empleado para dar respuesta de fondo al mismo, bien sea modificando la decisión inicialmente adoptada o confirmándola.
11. Una vez notificada la decisión de la sanción, medida disciplinaria o del recurso de reposición y/o el de apelación; y de confirmarse en virtud de esta decisión, la Universidad procederá a aplicarla.

Artículo 50: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

Artículo 51: La Universidad dará cumplimiento al principio de inmediatez según los pronunciamientos de la Corte Constitucional; lo anterior, desde el momento que se conocieron los hechos, hasta la decisión que adopte la Universidad. De no cumplirse lo anterior, se entenderá que la Universidad perdonó o no tuvo en cuenta lo ocurrido, salvo que demuestre que desde el momento en que el trabajador realizó la posible conducta de incumplimiento hasta el momento en que se imponga la sanción o medida disciplinaria, ha realizado y tomado todas las acciones necesarias para investigar lo sucedido y poder esclarecer la situación, lo cual, ha impedido tomar la decisión adecuada sobre la procedencia o no de una sanción disciplinaria, hasta tanto no se tuviera la certeza necesaria.

CAPÍTULO XIV

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 52: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el Contrato de Trabajo (Artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965):

a. Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del em-

- pleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
 5. Todo acto inmoral o delictuoso que el establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus funciones.
 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamento.
 7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
 8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o de a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Empresa.
 9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en las labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador. Para dar aplicación a esta causal, de acuerdo al Artículo 2o. del Decreto 1373 de 1966, el empleador requerirá previamente al trabajador dos veces cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro aviso un lapso no inferior de ocho (8) días. Si hechos los ante-

riores requerimientos el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los (8) días siguientes; si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la Empresa. Esta causal sólo procederá cuando se trate de la pensión plena de acuerdo con la Ley, la convención, el pacto colectivo o el laudo arbitral.
15. Las faltas graves pactadas como tal dentro del contrato de trabajo, sus anexos, otrosíes, políticas y demás documentos de la compañía.

En los casos de los numerales 9 a 14 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

b. Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaños por parte del empleador respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones de prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamento.

PARÁGRAFO: La parte que decida dar por terminado el contrato de trabajo deberá manifestar a la otra, en el momento mismo de la finalización de la relación laboral, el motivo determinante de la decisión, no siendo válidas causales diferentes alegadas con posterioridad.

CAPÍTULO XIV

RECLAMOS. PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 53.- Los reclamos de los funcionarios se harán ante la persona que ocupe en la Universidad el cargo de jefe inmediato, quién los oír y resolverá en justicia y equidad, o los tramitará teniendo en cuenta el siguiente orden jerárquico:

Director de Departamento, Director de Recursos Humanos y Administrativos o Vicerrector Administrativo.

ARTÍCULO 54.- Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refiere el artículo anterior, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

CAPÍTULO XV

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA SU SOLUCIÓN

ARTÍCULO 55.- OBJETO: el presente CAPÍTULO se propone definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerzan sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral con la Universidad.

ARTÍCULO 56.- BIENES JURÍDICOS PROTEGIDOS: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores y la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente de trabajo en la Universidad.

ARTÍCULO 57.- DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador, por parte del empleador, un 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 58.- El acoso laboral puede darse en otras bajo las siguientes modalidades generales:

1. **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 e quienes participen en una relación de trabajo o todo comportamiento tendiente a menos cavar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **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.
3. **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.
4. **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.
5. **Inequidad laboral.** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

- 6. 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 59.- CONDUCTAS ATENUANTES. a) Haber observado buena conducta anterior; b) obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor; c) procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias; d) reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total; e) las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta; f) vínculos familiares y afectivos; g) cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno; h) cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

ARTÍCULO 60.- CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES. a) Reiteración de la conducta; b) cuando exista concurrencia de causales; c) realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria; d) mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe; e) aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo; f) la posición predominante que el autor ocupe en la sociedad; g) ejecutar la conducta valiéndose de un tercero inimputable; h) cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa daño en la salud física o síquica del sujeto pasivo.

ARTÍCULO 61.- SUJETOS DEL ACOSO LABORAL.
ACTIVOS: La persona natural que tenga posición de dirección o mando en la Universidad; la persona que se desempeñe como trabajador o empleado de la Universidad. **PASIVOS:** Los trabajadores o empleados de la Universidad; los jefes inmediatos cuando

el acoso provenga de sus subalternos. **PARTÍCIPES:** la persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral; la persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo.

ARTÍCULO 62.- PRESUNCIÓN DEL ACOSO LABORAL: se presume acoso laboral la ocurrencia repetida y pública de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- f) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- g) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- h) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor

contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Universidad.

- i) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Universidad, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- j) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- k) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- l) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- m) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

ARTÍCULO 63.- MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA SU SOLUCIÓN. 1. Para prevenir el acoso laboral, el Comité de convivencia laboral se encargará de elaborar un programa que determine las conductas que pudieren presentarse en la Universidad relacionadas con el tema y los posibles paliativos tendientes a erradicarlas; para ello contará con el concurso del Departamento de Recursos Humanos. Para el desarrollo de dicho programa la Universidad creará una Comisión bipartita de convivencia laboral, conformada por tres miembros, dos de

ellos elegidos por el señor Rector y el tercero por los trabajadores miembros del aludido Comité Paritario. La Comisión tendrá un período de dos años, se reunirán por lo menos una vez por cada bimestre y/o cuando sea necesario para el cumplimiento de sus funciones, a petición de cualesquiera de sus miembros, mediante convocatoria escrita realizada con tres días de anticipación, comunicado por correo interno o mediante escrito dirigido a cada uno de sus miembros y sus funciones serán las siguientes:

- a) Crear y promover todos los mecanismos tendientes a evitar el acoso laboral.
- b) Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del Art. 9º, de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimen convenientes.
- c) Realizar las investigaciones que se originen en las quejas que se presenten sobre acoso laboral y poner en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos el resultado de tales investigaciones para que se adopten los correctivos pertinentes.
- d) Llevar Actas de sus actuaciones.
- e) Estudiar y evaluar las recomendaciones que formulen los trabajadores de la Universidad para prevenir y evitar el acoso laboral.
- f) Las que le asigne en el programa el Comité Bipartito de Convivencia.

2. Los empleados podrán formular recomendaciones constructivas, mediante escrito dirigido a la Comisión Bipartita de Convivencia, al Departamento de Recursos Humanos o al Comité Paritario de Salud Ocupacional, en relación con la manera de prevenir, evitar y remediar situaciones de acoso laboral; recomendaciones que se

recogerán constantemente para su estudio y evaluación por parte de la Comisión Bipartita.

ARTÍCULO 64.- PROCEDIMIENTO.

1. La queja sobre Acoso Laboral deberá ser informada, por escrito, ante la Comisión Bipartita de convivencia Laboral designada para tal fin, anexando las pruebas que sustenten tal conducta.
2. En esta primera etapa el sujeto activo tendrá la facultad de contestar la imputación que se le formula y además podrá aportar las pruebas que estime convenientes para su defensa.
3. El comité de Convivencia Laboral iniciará las investigaciones tendientes a esclarecer los hechos, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la presentación de la queja.
4. Dentro de las investigaciones, es obligatoria previamente una Etapa Conciliatoria, no obstante los implicados podrán conciliar en cualquier etapa de la investigación.
5. De no lograrse la Conciliación se continuará con la investigación del comité, que concluirán a los cinco (5) días hábiles posteriores a la no Conciliación con el informe de la Comisión al Departamento de Recursos Humanos, el cual procederá a aplicar los correctivos necesarios, de acuerdo con la Constitución, la Ley y el Reglamento Interno de Trabajo. De lo actuado se dejará constancia escrita.
6. De existir inconformidad con el informe de la Comisión Bipartita de Convivencia, el interesado podrá solicitar revisión de lo actuado ante el Departamento de Recursos Humanos, el cual comenzará por realizar audiencia de descargos con la asistencia de ambas partes. En caso de no conciliarse, el interesado podrá acudir a las instancias administrativas y/o judiciales correspondientes.

ARTÍCULO 65.- CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad con la Universidad.
- c) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración para a con la Universidad, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la misma.
- d) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.
- e) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los Artículos 57 y 58 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los Artículos 59 y 60 del mismo Código.
- f) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

CAPÍTULO XVI

TELETRABAJO

ARTÍCULO 66.- El TELETRABAJO: Es aquel trabajo que pudiendo ejecutarse en las oficinas de la empresa, se caracteriza porque es realizado por un trabajador en su casa a través de un computador, siguiendo las órdenes de su jefe recibidas a través de Internet o de cualquier otro mecanismo no presencial, trabajo que

luego enviará por esta misma vía a su jefe y por el cual recibirá una remuneración.

ARTÍCULO 67.- CLASES DE TELETRABAJADORES

Autónomos

Son aquellos teletrabajadores que usan su propio domicilio o un lugar diferente escogido con el empleador, pero en uno y otro caso el denominador común es que laboran por fuera de la empresa, solo acuden a ella ocasionalmente.

Móviles

Definitivamente no tienen oficina, usan dispositivos tecnológicos móviles pero no tienen sitio fijo, sólo van a la empresa por motivos de reuniones y demás pero no laboran allí.

Suplementarios

Estos Teletrabajadores laboran unos días en la casa y otros en la oficina, de acuerdo con las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 68: Las principales características del Teletrabajo son:

- a) El teletrabajador es un trabajador más de la empresa y por ende debe recibir el mismo tratamiento que reciben los que trabajan en las instalaciones de la misma, con idénticas condiciones legales y convencionales.
- b) Es responsabilidad del empleador, a través de las empresas que velan por la seguridad del lugar de trabajo (en el caso colombiano las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL) realizar las adecuaciones necesarias al lugar de residencia del teletrabajador, para que este pueda desempeñar correctamente sus funciones.

- c) Es responsabilidad del teletrabajador dar estricto cumplimiento a las políticas de seguridad que establezca el empleador para su seguridad.
- d) El teletrabajador estará obligado a permitir el acceso del empleador o sus representantes encargados de la seguridad (entiéndase en el caso colombiano, las ARL) a su domicilio, para verificar las condiciones en las que está desarrollando sus actividades.

ARTÍCULO 69.- Condiciones para la contratación:

Con el fin de llevar a cabo el proceso de contratación bajo esta modalidad de teletrabajo, deberá tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual prevé:

- Realizar el contrato por medio escrito
- Entregar una copia del contrato al trabajador
- Identificar el lugar de la celebración y prestación de servicios

Adicional a lo anterior, deberá también consignarse en el contrato lo siguiente:

- Las condiciones de tiempo y espacio, así como los medios tecnológicos que deba emplearse para realizar la actividad
- Señalar los horarios en que se prestara el servicio.
- Reglamentar la custodia de los elementos de trabajo así como la entrega de estos al darse por terminada la relación laboral.
- Establecer los medios de seguridad que se deben manejar con la información por parte del teletrabajador.

ARTÍCULO 70.- Aplicación de la modalidad Teletrabajo:

1. Cuando se trata de un trabajador de la compañía y acuerda con el empleador cambiar a esta modalidad

Si un trabajador que ya labora en las instalaciones de la empresa, acuerda con el empleador la implementación de esta modalidad se podrá modificar el contrato de trabajo para que este se convierta en un teletrabajador, lo anterior sin perjuicio que el trabajador solicite ser ubicado de nuevo como empleado ordinario prestando sus servicios en las instalaciones de la empresa.

2. Cuando se trata de un trabajador nuevo

En el evento en que el teletrabajador sea contratado por primera vez este no podrá solicitar que la ejecución de su trabajo se lleve a cabo en las instalaciones de la empresa pues para la modificación del contrato de teletrabajo se requiere mutuo acuerdo entre las partes entendiéndose empleador y trabajador.

Adicionalmente, el Decreto 884 de 2012, reglamento los siguientes aspectos:

- Se vinculó a las ARL a responder por las condiciones de trabajo que tenga el Teletrabajador en su residencia o lugar donde desempeñe sus funciones.
- Se estableció el beneficio para las mujeres en estado de embarazo antes de entrar a disfrutar de la licencia de maternidad y en la lactancia.
- Regula el subsidio de transporte, eliminándolo para aquellos que no requieren movilidad para desempeñar sus funciones.

ARTÍCULO 71.- Obligaciones a cargo del empleador:

Respeto a la igualdad de trato

El empleador deberá promover el respeto de los derechos a la igualdad, capacitación, formación, remuneración y mejores oportunidades laborales; sin perjuicio de lo anterior el mencionado Decreto prevé el respeto por “ los demás derechos fundamentales laborales” lo cual hace referencia al Artículo 53 de la Constitución Política el cual establece entre otros derechos los de igualdad de

oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo, etc.

De igual manera, el empleador está en la obligación de informar al teletrabajador cuando exista restricción en cuanto a la información y datos suministrados, con el fin de atender a la protección de la propiedad intelectual y seguridad de la información

ARTÍCULO 72.- Aportes al sistema de seguridad social integral

Para el caso de los teletrabajadores, tenemos que en materia de seguridad social se aplicaran las mismas normas establecidas para los trabajadores ordinarios.

De igual manera, recae en cabeza del empleador la obligación de afiliarlos a cajas de compensación familiar.

En cuanto a la afiliación a la ARL, esta deberá realizarse por medio del formulario aclarando el lugar de la prestación del servicio, la clase de riesgo, horario en que se ejecutaran las labores y el empleador deberá adjuntar copia del contrato de trabajo a la ARL.

ARTÍCULO 73.- Auxilio de transporte, horas extras, dominicales y festivos:

Auxilio de transporte

Se consagra un principio fundante y es “cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador no habrá lugar al auxilio de transporte”, con ello establece que al existir esta modalidad de contrato y cuando no se devenguen gastos no habrá causación de este auxilio.

Respecto a las horas extras, dominicales y festivos

Cuando el teletrabajador preste su servicio desde una parte donde sea estimable el número de horas laboradas y el empleador imponga la obligación de trabajar un número mayor de horas al es-

tablecido, se causaran horas extras las cuales se tasaran según la normatividad establecida para los trabajadores ordinarios

CAPÍTULO XVI PUBLICACIONES

ARTÍCULO 74.- De conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, el empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

ARTÍCULO 75.- Una vez cumplida la obligación del artículo inmediatamente anterior, se publicará el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

CAPÍTULO XVII VIGENCIA

ARTÍCULO 76.- El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de éste Reglamento (Artículo 121 C.S.T.).

CAPÍTULO XVIII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 77.- Desde la fecha en que entra en vigencia éste Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de ésta fecha haya tenido la Universidad.

CAPÍTULO XIX CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 78.- No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador

en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109, C.S.T.).

Bogotá, Enero de 2016.

Dirección Universidad

Calle 74 No 14 – 14. Bogotá, D.C.

Fdo.: RODRIGO NOGUERA CALDERÓN

Rector



Fondo de Publicaciones
Universidad Sergio Arboleda

Universidad Sergio Arboleda

Calle 74 No. 14-14

Tels.: (571) 325 7500

Bogotá, D.C.

Calle 18 No. 14A-18.

Tels.: (575) 420 3838 - 420 2651

Santa Marta

www.usergiarboleda.edu.co