



## ACUERDO 003 DEL 01 DE MARZO DE 2023

### POR EL CUAL SE REALIZA LA APROBACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN DE 2023 DE LA UNIVERSITARIA DEL CHICAMOCHA

La Asamblea General de la institución Universitaria del Chicamocha en uso de sus atribuciones legales, estatutarias y considerando:

Que la Ley 30 de 1992 en su artículo 28, establece que “La autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la presente Ley, reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativa, crear, organizar y sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, docentes, científicas y culturales, otorgar títulos correspondientes, seleccionar sus profesores, admitir a sus alumno y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y su función institucional”.

Que conforme al artículo 105 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) establece la obligación de adoptar un reglamento interno de trabajo.

Que dentro de los articulados 2 al 7 de la Ley 1010 de 2006 se estipulas las conductas catalogadas como acoso laboral las cuales quedaron definidas en el Reglamento Interno de Trabajo de la entidad.

Que, entre la Presidencia y Rectoría, realizaron y consensuaron el estudio, revisión del Reglamento Interno de Trabajo para la Universitaria del Chicamocha.

Que la presidencia en conjunto con la rectoría presenta el Reglamento Interno de Trabajo para la Universitaria del Chicamocha en Asamblea General en reunión extraordinaria celebrada en la ciudad de Bucaramanga el 11 de enero de 2023.

Que estando presente el cien por ciento (100%) del quórum con voz y voto para deliberar y decidir en la reunión mencionada en el punto que antecede, se analizó el Reglamento Interno de Trabajo para la Universitaria del Chicamocha el cual es aprobado por unanimidad.

En mérito de lo expuesto la Corporación Universitaria del Chicamocha,

**ACUERDA:**



**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar y Promulgar el Reglamento Interno de Trabajo de la Universitaria del Chicamocha, en los términos aprobados en Asamblea General Ordinaria según consta en acuerdo 002 de la reunión de Asamblea de fecha 11/01/2023.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Ordenar a la sede de la Universitaria su publicación en los términos establecidos en el artículo 120 del Código Sustantivo de Trabajo y el artículo 81 del Reglamento Interno de Trabajo.

**ARTÍCULO TERCERO:** La presente resolución será divulgada y socializada con la comunidad en la Rectoría, y su publicación se realizará en la página web: <https://unich.edu.co/>

**ARTÍCULO CUARTO:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Se expide en Bucaramanga, a los 11 días del mes de enero de 2023.

**COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Bucaramanga al día 11 del mes de enero de 2023

**CLAUDIA HERNÁNDEZ NARANJO**  
Presidente y Representante Legal

**RAFAEL EDUARDO LAMO TRIANA**  
Secretario General



## Tabla de contenido

<b>PREÁMBULO</b> .....	<b>4</b>
<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>4</b>
<b>CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL DE LA UNIVERSITARIA</b> .....	<b>4</b>
<b>ARTÍCULO 1. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL</b> .....	<b>4</b>
<b>CAPITULO II</b> .....	<b>5</b>
<b>CONDICIONES DE ADMISIÓN</b> .....	<b>5</b>
<b>ARTÍCULO 2. CONDICIONES DE ADMISIÓN</b> . ....	<b>5</b>
<b>ARTÍCULO 3. CONFLICTO DE INTERESES</b> . ....	<b>5</b>
<b>ARTÍCULO 4. INCLUSIÓN</b> . ....	<b>6</b>
<b>CAPITULO III</b> .....	<b>6</b>
<b>CONTRATO DE APRENDIZAJE, CARACTERÍSTICAS Y FORMALIDADES</b> .....	<b>6</b>
<b>ARTÍCULO 5. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE</b> . ....	<b>6</b>
<b>ARTÍCULO 6. FORMALIDADES</b> . ....	<b>7</b>
<b>ARTÍCULO 7. EDAD MÍNIMA PARA CELEBRAR EL CONTRATO DE APRENDIZAJE</b> . ....	<b>7</b>
<b>ARTÍCULO 8. APOYO DE SOSTENIMIENTO MENSUAL</b> . ....	<b>7</b>
<b>ARTÍCULO 9. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE</b> . ....	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO IV</b> .....	<b>8</b>
<b>PERÍODO DE PRUEBA</b> .....	<b>8</b>
<b>ARTÍCULO 10. PERIODO DE PRUEBA</b> . ....	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO V</b> .....	<b>9</b>
<b>TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS</b> .....	<b>9</b>
<b>ARTÍCULO 11. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS</b> . ....	<b>9</b>
<b>CAPÍTULO VI</b> .....	<b>9</b>
<b>HORARIO DE TRABAJO</b> .....	<b>9</b>
<b>ARTÍCULO 13. DÍAS LABORABLES</b> . ....	<b>9</b>
<b>ARTÍCULO 14. TRABAJADORES DE DIRECCIÓN, CONFIANZA O MANEJO</b> . ....	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO VI</b> .....	<b>11</b>



<b>HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO .....</b>	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO VII.....</b>	<b>12</b>
<b>DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.....</b>	<b>12</b>
<b>CAPÍTULO VIII.....</b>	<b>15</b>
<b>VACACIONES REMUNERADAS .....</b>	<b>15</b>
<b>CAPÍTULO IX.....</b>	<b>18</b>
<b>REGÍMEN DE PERMISOS Y LICENCIAS .....</b>	<b>18</b>
<b>CAPÍTULO X.....</b>	<b>20</b>
<b>SALARIO, MODALIDADES Y PERÍODOS DE PAGO. SALARIO MÍNIMO .....</b>	<b>20</b>
<b>CAPÍTULO XI.....</b>	<b>22</b>
<b>HIGIENE Y SERVICIOS MÉDICOS.....</b>	<b>22</b>
<b>CAPÍTULO XIII.....</b>	<b>24</b>
<b>PRESCRIPCIONES DE ORDEN .....</b>	<b>24</b>
<b>CAPÍTULO XIV ORDEN JERÁRQUICO.....</b>	<b>25</b>
<b>CAPÍTULO XV.....</b>	<b>25</b>
<b>LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE DIECIOCHO AÑOS.....</b>	<b>25</b>
<b>CAPÍTULO XVI.....</b>	<b>25</b>
<b>LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y DESCANSOS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD.....</b>	<b>25</b>
<b>CAPÍTULO XVII.....</b>	<b>26</b>
<b>OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSITARIA Y LOS TRABAJADORES.....</b>	<b>26</b>
<b>CAPÍTULO XVIII PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSITARIA Y LOS TRABAJADORES .....</b>	<b>28</b>
<b>CAPÍTULO XIX POLÍTICA DE CERO ALCOHOL Y DROGAS .....</b>	<b>32</b>
<b>CAPÍTULO XX.....</b>	<b>33</b>
<b>ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS .....</b>	<b>33</b>
<b>CAPÍTULO XXI.....</b>	<b>36</b>
<b>PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.....</b>	<b>36</b>
<b>CAPÍTULO XXII.....</b>	<b>37</b>
<b>DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO .....</b>	<b>37</b>



<b><i>CAPÍTULO XXIII.....</i></b>	<b><i>40</i></b>
<b><i>MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN..</i></b>	<b><i>40</i></b>
<b><i>CAPÍTULO XXIV.....</i></b>	<b><i>43</i></b>
<b><i>RECLAMOS; PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN.....</i></b>	<b><i>43</i></b>
<b><i>CAPÍTULO XXV TELETRABAJO.....</i></b>	<b><i>43</i></b>
<b><i>CAPÍTULO XXVI PRESTACIONES SOCIALES.....</i></b>	<b><i>45</i></b>
<b><i>CAPÍTULO XXVII APLICACIÓN NORMATIVA ESPECIAL .....</i></b>	<b><i>45</i></b>
<b><i>CAPÍTULO XXVII .....</i></b>	<b><i>45</i></b>
<b><i>PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO.....</i></b>	<b><i>45</i></b>





## PREÁMBULO

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la UNIVERSITARIA DEL CHICAMOCHA, Institución de educación superior PRIVADA de utilidad común, sin ánimo de lucro y con carácter académico, con personería jurídica reconocida mediante la Resolución No. 2275, del 01 de Marzo de 2022, expedida por el MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, con domicilio en la ciudad de Bucaramanga, en la Calle 62 #27-126, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Universitaria como todos sus trabajadores.

Este Reglamento determina las condiciones a las que deben sujetarse la Universitaria, como empleador y sus trabajadores. Por consiguiente, hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, celebrados o que se celebren con todos los servidores, para todas las dependencias que integran la Institución.

## CAPÍTULO I CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL DE LA UNIVERSITARIA

**ARTÍCULO 1. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.** El personal al servicio de la Universitaria se clasifica, para todos los efectos legales, en dos categorías, así:

- a) Personal administrativo, el cual se registrará por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo y del presente Reglamento Interno de Trabajo, en lo pertinente.
- b) Profesores, que se registrarán por las disposiciones contenidas en el Capítulo V del Título III, artículos 101 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, así como la Ley 30 de 1992 y la ley 115 de 1994 y las demás normas que las modifiquen o reglamenten y del presente Reglamento Interno de Trabajo, en lo pertinente.



## CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

**ARTÍCULO 2. CONDICIONES DE ADMISIÓN.** Quien aspire a desempeñar un cargo en la Universitaria debe hacer llegar para su contratación, su hoja de vida al correo electrónico [gestion.humana@unich.edu.co](mailto:gestion.humana@unich.edu.co) acompañada de los siguientes documentos:

- a) Fotocopia legible de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el 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 estudios realizados o en curso.
- e) Exámenes médicos ocupacionales de ingreso.
- f) Todos los demás documentos que el empleador considere necesarios para admitir al aspirante, siempre y cuando su exigencia no contravenga las disposiciones legales vigentes.

**PARÁGRAFO.** El empleador podrá establecer 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 “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Protección Social) y el examen de VIH (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), y la Libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

**ARTÍCULO 3. CONFLICTO DE INTERESES.** A partir de la promulgación de este reglamento, todos los trabajadores al momento de su vinculación y durante la vigencia de su relación laboral tienen la obligación de poner en conocimiento de la Universitaria de manera formal y por escrito si tienen parientes, vinculados con la Institución, que se encuentren hasta dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil, u ostente la calidad de cónyuge o compañero permanente. La omisión por parte de los trabajadores a la obligación mencionada



constituye falta grave en los términos del literal a) del artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., lo cual podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa imputable al trabajador. Para evitar cualquier clase de conflicto de intereses, está prohibida la vinculación y permanencia de una o varias personas que tengan parientes, vinculados laboralmente con la Institución, que se encuentren hasta dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil, u ostente la calidad de cónyuge o compañero permanente, salvo que el Rector de la Universitaria, por solicitud del Vicerrector correspondiente, autorice dicha vinculación, según conveniencia de la Universitaria, siempre y cuando no exista conflicto de intereses ni trabajen en la misma dependencia.

**PARÁGRAFO.** La norma anterior opera también en los casos de traslado y promoción de los trabajadores.

**ARTÍCULO 4. INCLUSIÓN.** La Institución Universitaria del Chicamocha propende por generar acciones y medidas que garanticen un trato favorable para aquellas personas que sufren una situación de discriminación por razones económicas o de nacionalidad o de raza, o de sexo, o de insuficiencia física.

**PARÁGRAFO.** Los aspirantes a desempeñar un cargo en la Universitaria y que consideren que cumplen los requisitos mencionados en el artículo 2 y que provengan de minorías raciales, desplazados, discapacitados y demás grupos de especial protección constitucional, deberán acreditar su condición mediante el respectivo soporte emitido por la entidad responsable.

### CAPITULO III

#### CONTRATO DE APRENDIZAJE, CARACTERÍSTICAS Y FORMALIDADES

**ARTÍCULO 5. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.** Esta forma especial de vinculación laboral no implica subordinación y se debe establecer por un plazo no mayor a dos (2) años. En este contrato, el aprendiz presta sus servicios a la universitaria, a cambio de que esta le suministre “los medios para que adquiera formación profesional, metódica y completa, requerida en el oficio, actividad u ocupación, dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de [sus actividades], con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que





garantice el proceso de aprendizaje, el cual, en ningún caso, constituye salario” (art. 1, Decreto 933 de 2003).

**ARTÍCULO 6. FORMALIDADES.** El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener, como mínimo, la siguiente información: 1. Razón social de la universitaria, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y su número de su cédula de ciudadanía. 2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz, con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía. 3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz. 4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz. 5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato. 6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando la fase lectiva y práctica. 7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase. UNIVERSITARIA de San Buenaventura 12 8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana. 9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica. 10. Derechos y obligaciones de la UNIVERSITARIA y el aprendiz. 11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje. 12. Fecha de suscripción del contrato. 13. Firmas de las partes (Decreto 933 de 2003, art. 2).

**ARTÍCULO 7. EDAD MÍNIMA PARA CELEBRAR EL CONTRATO DE APRENDIZAJE.** El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de 15 años, que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos; es decir, saber leer y escribir, sin que exista otro límite de edad diferente del mencionado, como lo señala el art. 16 de la Ley 1780 de 2016, o aquellas que la complementen o modifiquen.

**PARÁGRAFO.** En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de estos, la UNIVERSITARIA se ceñirá a lo prescrito por art. 32 de la Ley 789 de 2002; es decir, contratar aprendices para el desarrollo de sus actividades, siempre y cuando estos no superen el 25 % del total de sus trabajadores.

**ARTÍCULO 8. APOYO DE SOSTENIMIENTO MENSUAL.** Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la UNIVERSITARIA un apoyo de sostenimiento mensual, que en la fase lectiva equivalga, como mínimo, al 50 % de un (1) salario mínimo legal mensual vigente. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente. Durante la fase práctica, el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales



por la ARL que cubre la universitaria. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes y pagado plenamente por la UNIVERSITARIA en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional (Ley 789 de 2002, art. 30). Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea, el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos laborales (Decreto 933 de 2003, art. 5). **Parágrafo único.** Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea, durante el proceso de formación el reconocimiento de apoyo de Reglamento de trabajo 13 sostenimiento mensual se hará en forma proporcional al tiempo de dedicación a cada una de ellas (Decreto 933 de 2003, art. 4).

**ARTÍCULO 9. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.** Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, la UNIVERSITARIA patrocinadora deberá reemplazar al aprendiz e informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), de su domicilio principal, pudiendo esta verificar en cualquier momento dicha situación.

**PARÁGRAFO.** Incumplimiento por parte del aprendiz. El Sena, la institución de formación debidamente reconocida por el Estado, y la UNIVERSITARIA no gestionarán una nueva relación de aprendizaje con el aprendiz que incumpla injustificadamente con el contrato de aprendizaje.

#### CAPÍTULO IV PERÍODO DE PRUEBA

**ARTÍCULO 10. PERIODO DE PRUEBA.** La UNIVERSITARIA una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Universitaria, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

**PARÁGRAFO PRIMERO.** El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** 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 (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo



sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1990).

**PARÁGRAFO TERCERO.** Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso y sin indemnización alguna, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, 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 V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTÍCULO 11. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.** Se consideran trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Universitaria. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de ley (artículo sexto, C.S.T.).

## **CAPÍTULO VI HORARIO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 12. HORARIOS.** Los horarios de los trabajadores al interior de la UNIVERSITARIA, se fijarán respetando siempre la jornada máxima legal de cuarenta y ocho (48) horas semanales, jornada dentro de la cual el empleador podrá fijar y modificar los turnos de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio y al desarrollo propio de las actividades de la UNIVERSITARIA.

**ARTÍCULO 13. DÍAS LABORABLES.** Los días laborables para todo el personal de la Institución son de lunes a sábado, en los turnos y horarios determinados por la UNIVERSITARIA de conformidad con las necesidades del servicio y respetando las normas legales en materia de jornada laboral. Eventualmente el personal deberá laborar los días domingos y festivos.



**PARÁGRAFO.** Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo, los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones sin que haya lugar a causar recargo por trabajo suplementario.

**ARTÍCULO 14. TRABAJADORES DE DIRECCIÓN, CONFIANZA O MANEJO.** En la UNIVERSITARIA DEL CHICAMOCHA, se consideran como trabajadores de dirección confianza o manejo, quienes se desempeñen en las siguientes familias de cargos:

- a) Asesores.
- b) Directivos.
- c) Coordinadores.
- d) Directivos de Programa académico.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** La anterior es simplemente una lista enunciativa, la cual no restringe que otros cargos sean también considerados dentro de esta categoría.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Es menester aclarar que la jornada ordinaria máxima de trabajo en la UNIVERSITARIA DEL CHICAMOCHA es de cuarenta y ocho (48) horas a la semana, por tanto, no le es aplicable la estipulación del artículo 21 Ley 50 de 1990, sin embargo, la institución de manera permanente efectúa programas y jornadas de bienestar y desarrollo para todos los trabajadores de la Institución. Las horas de entrada y salida de los trabajadores serán acordadas por la Institución con los trabajadores atendiendo las necesidades de la operación: sin embargo, a manera enunciativa se señalan las siguientes:

- a) **De lunes a viernes:** mañana de 7:30 a.m. a 12:00 m. Almuerzo de 12:00 m a 2:00 p.m. Y tarde de 2:00 pm a 6:00 p.m.
- b) **Los sábados:** mañana de 7:30 am a 1:00 pm

**PARÁGRAFO TERCERO.** La jornada ordinaria de los profesores será de cuarenta (40) horas semanales en caso que su dedicación sea de tiempo completo; y de veinte (20) horas semanales si su dedicación es de medio tiempo. La jornada de los profesores podrá iniciar a las 6 am, dependiendo de las necesidades de cada uno de los programas.

**ARTÍCULO 15. JORNADA ESPECIAL.** El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la UNIVERSITARIA 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 (artículo 161, numeral 3, literal c del C.S.T., modificado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002).

**ARTÍCULO 16. JORNADA FLEXIBLE.** El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (artículo 161, numeral 3, literal d del C.S.T., incluido por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002).

**ARTÍCULO 17. JORNADA POR TURNOS.** Cuando la naturaleza de la labor no exija continuidad en la actividad y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

## CAPÍTULO VI HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

**ARTÍCULO 18. TRABAJO ORDINARIO.** Trabajo ordinario diurno es el realizado entre las seis de la mañana (6 a.m.) y las diez de la noche (10 p.m.), trabajo nocturno es el comprendido entre las diez de la noche (10 p.m.) y las seis de la mañana (6 a.m.)

**ARTÍCULO 19. TRABAJO SUPLEMENTARIO.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y, en todo caso, el que excede la máxima legal.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** El trabajo suplementario o de horas extras diurnas o nocturnas, a excepción de los casos señalados en los artículos 162 y 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.





**PARÁGRAFO SEGUNDO.** El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por la Universitaria, en su caso, así: si es diurno con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario; si es nocturno, con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

**PARÁGRAFO TERCERO.** El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno, se remunerará por la Universitaria con un recargo del treinta y cinco (35%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno, salvo que se pacten jornadas, llegado el caso de treinta y seis (36) horas a la semana de acuerdo con el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

**PARÁGRAFO CUARTO.** Cada uno de los recargos a que se refiere el presente artículo, se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlos con ningún otro.

**ARTÍCULO 20. PAGO DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO.** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el del salario ordinario del período en que se ha causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

**PARÁGRAFO.** La Universitaria no reconocerá el pago de trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo exija de sus trabajadores y sean autorizadas por la Universitaria.

**ARTÍCULO 21. AMPLIACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.** Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre la Universitaria y sus trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

**PARÁGRAFO.** En ningún caso la Universitaria utilizará los servicios de sus trabajadores menores de edad para realizar trabajo suplementario, nocturno o de horas extras.

## CAPÍTULO VII DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

**ARTÍCULO 22. DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana.



**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 5°, Ley 50 de 1990)

**ARTÍCULO 23. RECONOCIMIENTO.** Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

**ARTÍCULO 24. DURACIÓN DEL DESCANSO.** El descanso en los domingos y demás días expresado en este artículo tienen una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

**ARTÍCULO 25. DESCANSO DOMINICAL.** La Universitaria sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana no falten al trabajo, o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la Universitaria. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, el caso fortuito y la fuerza mayor. La Universitaria puede exigir a quien faltare, y que haya alegado justa causa, que lo compruebe debidamente. No tienen derecho a la remuneración del descanso dominical los trabajadores que deban recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** En todo salario se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Cuando no se trate de salario fijo, como en los casos de remuneración por tarea, a destajo o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración del descanso dominical es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados.

**ARTÍCULO 26. REMUNERACIÓN DE DÍAS DE FIESTA.** La remuneración correspondiente al descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso, distintos al domingo, señalados este Reglamento, se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al



trabajo. La retribución del trabajo en los días de descanso obligatorio remunerado se fija de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Se remunera con un recargo de setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
- b) Si con el descanso dominical remunerado coincide otro día de descanso obligatorio, sólo tiene derecho el trabajador a la remuneración señalada en el numeral anterior.
- c) No habrá lugar a este recargo para los trabajadores con jornada especial de treinta y seis (36) horas a la semana.

El trabajador que labora excepcionalmente el día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el domingo o día de descanso obligatorio, deben gozar de un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 25 de este Reglamento.

Los trabajadores con jornada especial de treinta y seis (36) horas semanales sólo tendrán derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando laboren en domingo.

Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden remplazarse sin grave perjuicio para la Universitaria, deben trabajar los domingos y los días de fiesta, pero su trabajo se remunerará conforme al artículo 33 de este Reglamento.

**ARTÍCULO 27. DESCANSO SEMANAL COMPENSATORIO.** El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

- a) En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal con derecho, o por turnos.
- b) Desde el mediodía a las trece (13) horas (1 p.m.) del domingo o día de descanso obligatorio, hasta el medio día o las trece (13) horas (1 p.m.) del día siguiente al del descanso.

**ARTÍCULO 28. LABORES OCASIONALES.** En los casos de labores ocasionales o transitorias que no puedan ser suspendidas, cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso de



la semana siguiente a la terminación de las labores, o se paga la correspondiente remuneración en dinero, a opción del trabajador.

**ARTÍCULO 29. TRABAJOS HABITUALES.** Cuando se trate de trabajos habituales en domingo, la Universitaria fijará en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas, por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas del descanso compensatorio.

**ARTÍCULO 30. FIESTA NO DETERMINADA.** Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en el artículo 28 de este Reglamento, el empleador suspendiere el trabajo, estará obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado; pero no estará obligado a pagarlo, sino a su compensación en trabajo igual, en días distintos hábiles, cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

## CAPÍTULO VIII VACACIONES REMUNERADAS

**ARTÍCULO 31. VACACIONES.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

La Universitaria puede determinar para todos o para parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciera, para los que en tal época no llevaran un (1) año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

La Universitaria tendrá vacaciones colectivas en el período de diciembre y enero. Las vacaciones para el personal de la Universitaria se establecen de la siguiente manera:

### 1) PERSONAL CON CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO

Corresponden a quince (15) días hábiles de vacaciones colectivas, en el período señalado anualmente por la Universitaria.



Estará exceptuado de la anterior regla el personal de planta física y demás trabajadores que la Universitaria considere que no deben gozar de vacaciones en este período. Para estos trabajadores se aplicará lo dispuesto en el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo.

## 2) PERSONAL CON CONTRATO A TÉRMINO FIJO Y PERSONAL DOCENTE

Corresponden a quince (15) días hábiles de vacaciones colectivas, en el período señalado anualmente por la Universitaria.

El personal que termine su contrato sin que hubiere causado las vacaciones por el año cumplido tendrá derecho a que éstas se le reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.

**PARÁGRAFO:** Para todos los efectos, el período máximo de vacaciones de todo el personal de la Universitaria corresponde a quince (15) días hábiles.

**ARTÍCULO 32..** La Universitaria dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

La Universitaria llevará un registro especial de vacaciones en el que anotará la fecha en que ha ingresado cada trabajador al establecimiento, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en la que las termina, y la remuneración recibida por las mismas.

**ARTÍCULO 33..** Si se presenta interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

**ARTÍCULO 34..** Se podrán acumular vacaciones bajo los siguientes supuestos:

- 1) En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
- 2) Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
- 3) La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando quiera que se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o de manejo.





- 4) Si el trabajador goza únicamente de seis días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores.
- 5) En todo caso de acumulación de vacaciones debe quedar constancia por escrito de los períodos acumulados.

**ARTÍCULO 35..** Quedan prohibidas la acumulación y compensación, aun parcial, de las vacaciones de los trabajadores menores de dieciocho (18) años durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de las vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se hayan causado.

Cuando para los mayores de dieciocho (18) años se autorice la compensación en dinero hasta por la mitad de las vacaciones anuales, este pago sólo se considerará válido si al efectuarlo la Universitaria concede simultáneamente en tiempo al trabajador los días no compensados en vacaciones.

**ARTÍCULO 36..** El trabajador y la Universitaria podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones ya causadas, o cuando dentro de su vigencia haya lugar a compensación en dinero, se tendrá como base para la compensación el último salario devengado y esta procederá no sólo por el año cumplido de servicios, sino proporcionalmente por fracción de año.

**PARÁGRAFO:** En los contratos a término fijo inferior a un año y en los contratos ocasionales o transitorios, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

**ARTÍCULO 37..** El empleado de confianza o de manejo que hiciere uso de sus vacaciones puede dejar un remplazo, bajo su responsabilidad solidaria, y previa aquiescencia de la Universitaria. Si ésta no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a remplazarlo, cesa por ese hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente a disfrutar de sus vacaciones.

**ARTÍCULO 38..** 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 excluirá para la liquidación de 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 concedan.

## CAPÍTULO IX REGÍMEN DE PERMISOS Y LICENCIAS

**ARTÍCULO 39..** La Universitaria concederá a sus trabajadores la licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles en el evento 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 y los permisos necesarios para el ejercicio del derecho del sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación y, especialmente, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir, en su caso, al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros de trabajo, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Universitaria, y en los dos últimos casos y a juicio de la Universitaria, el número de trabajadores que se ausenten no sea tal que perjudique el normal funcionamiento de la institución. La concesión de la licencia y los permisos antedichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a) El fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
- b) En caso de entierro de sus compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el empleador tiene el arbitrio de concederlo hasta un diez por ciento (10%) del total de trabajadores.
- c) En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser posterior o anterior al hecho que lo constituye, o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. De todas maneras, él trabajador debe comprobar ante el empleador la ocurrencia del hecho a efecto de que pueda tenerse como justificada su falta de asistencia al trabajo.
- d) Las ausencias por asistencia al servicio médico correspondiente deberá el trabajador acreditarlas con la correspondiente constancia de la EPS a la que se encuentre vinculado. No se aceptarán, por lo tanto, como excusa, la simple



manifestación de haber concurrido al servicio médico. La asistencia al servicio médico autorizado deberá comunicarse con anticipación al empleador, salvo los casos de urgencias médicas.

- e) En los demás casos, como el ejercicio del sufragio, desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, se demostrará el hecho con la comunicación oficial respectiva y el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

El tiempo empleado en los permisos o licencias de que trata el presente artículo no se descontará o compensará al trabajador, salvo cuando no se presente la respectiva documentación que acredite cada caso, sin perjuicio de las sanciones que por tal hecho le sean imputables al trabajador.

**ARTÍCULO 40..** La Universitaria concederá hasta tres (3) días hábiles de permiso remunerado a sus trabajadores en los siguientes casos:

- a) Por nacimiento de un hijo, siempre y cuando el padre no tenga derecho a solicitar la licencia estipulada en el artículo 1.º de la Ley 755 de 2002.
- b) Por enfermedad grave, debidamente comprobada, del cónyuge, compañero o compañera permanente, primer grado de consanguinidad o primero civil del trabajador.
- c) Por matrimonio del trabajador.
- d) Por destrucción total o parcial de su vivienda.
- e) Por cualquier otra causa debidamente comprobada que, a juicio de la Universitaria, afecte intereses personales o familiares del trabajador. En este caso se requiere el visto bueno del jefe inmediato del trabajador.

**ARTÍCULO 41..** Para que sean otorgados los anteriores permisos, el trabajador deberá tener en cuenta el siguiente procedimiento:

- 1) Realizar la correspondiente solicitud ante la Dirección de Recursos Humanos con copia a su jefe inmediato.
- 2) Dentro de lo posible, acompañar a la solicitud el documento que soporte la razón justificable del permiso.



- 3) Una vez reintegrado el trabajador a sus labores, deberá anexar prueba que sustente el permiso concedido de no haberlo hecho con antelación al mismo.

## CAPÍTULO X

### SALARIO, MODALIDADES Y PERÍODOS DE PAGO. SALARIO MÍNIMO

**ARTÍCULO 42..** La Universitaria y el trabajador convendrán lo relativo al salario que haya de corresponderle, teniendo en cuenta sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por unidad de obra o por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente, o el fijado en pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

**ARTÍCULO 43..** Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales se podrá estipular por escrito un salario integral, 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 empresa 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%).

**ARTÍCULO 44..** El salario puede convenirse todo en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie. Es 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 suministre al trabajador o a su familia, salvo estipulación en contrario, según lo previsto en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin



que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

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

**ARTÍCULO 45..** Cuando se trate de trabajo por equipos que implique rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la Universitaria podrá estipular con los respectivos trabajadores salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades análogas o idénticas en horas diurnas, compensen los recargos legales.

**ARTÍCULO 46..** Los pagos se efectuarán así: los de jornales, si los hubiere, al vencimiento de cada semana; los de sueldos por períodos mayores de quince (15) días en la forma que indica en el artículo siguiente de este Reglamento. El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se sucedan en el mes.

**ARTÍCULO 47..** Salvo los casos en que se convenga pagos parciales en especie, el salario se pagará mensualmente en dinero, moneda legal, al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, por cheque o se le consignará en la cuenta personal registrada ante la Dirección de Recursos Humanos.

**ARTÍCULO 48..** La Universitaria pagará el salario mínimo que sea obligatorio en cada caso. A los trabajadores para quienes sea aplicable el salario mínimo, pero que, por razón del servicio contratado, o por disposiciones legales, sólo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen, es decir, proporcionalmente al trabajo realizado. Siempre con la salvedad para los contratos de trabajo con menores de edad.

**ARTÍCULO 49..** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el domicilio donde el trabajador presta el servicio, durante el trabajo o inmediatamente después de que cese éste.





## CAPÍTULO XI HIGIENE Y SERVICIOS MÉDICOS

**ARTÍCULO 50..** Es obligación de la Universitaria velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo y en higiene y seguridad industrial de conformidad con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTÍCULO 51..** Los servicios médicos que requieran los trabajadores de la Universitaria serán prestados por la Entidad Promotora de Salud (E.P.S.) pública o privada que haya escogido el trabajador.

**ARTÍCULO 52..** Todo trabajador, dentro del mismo día en que se sienta enfermo, debe comunicarlo al empleador o a quien haga sus veces, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (I.P.S.), adscrita a la Entidad Promotora de Salud que el trabajador haya escogido, a fin de que certifique si puede o no continuar en el trabajo y, en su caso, determinar la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere el aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se le 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 53..** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general y del médico que los haya atendido o examinado y, en particular, a las que ordene la Universitaria, o el médico de la misma, así:

- a) El trabajador debe someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriba la Universitaria o la Institución Prestadora de Servicios de Salud, en su caso, en los períodos que aquel la fije.
- b) El trabajador debe someterse a los tratamientos preventivos que ordene la Universitaria y, en caso de enfermedad, debe seguir las instrucciones y tratamientos que ordene el médico correspondiente.



- c) El trabajador que sin justa causa se niegue a someterse a los exámenes, instrucciones y tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**ARTÍCULO 54..** Sin perjuicio de la obligación de afiliar a cada trabajador a la Empresa Prestadora de Salud, que el trabajador libremente escoja para atender todos sus servicios de salud, la Universitaria podrá prestar servicio médico en sus propias instalaciones.

**ARTÍCULO 55..** Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones y medidas de seguridad e higiene que prescriben las autoridades del ramo en general, el reglamento de higiene y seguridad industrial de la Universitaria y del empleador o su jefe inmediato, relativas a la prevención de las enfermedades y al manejo de las máquinas y demás elementos para evitar accidentes de trabajo.

**ARTÍCULO 56..** En caso de accidente de trabajo, aun en el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a su jefe inmediato, al Director de Recursos Humanos de la Universitaria, o al empleado que haga sus veces, para que estos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y de esta forma se dé cumplimiento a lo previsto en la legislación vigente.

**ARTÍCULO 57..** En caso de accidente de trabajo se le prestarán al trabajador los primeros auxilios correspondientes y se adoptarán las medidas que se requieran y que se consideren necesarias para reducir al máximo las consecuencias del accidente.

La Universitaria, en todo caso, prestará los primeros auxilios en caso de accidente de trabajo, pero no responderá de ningún accidente que haya sido provocado o causado deliberadamente o por culpa grave de la víctima. Tampoco responderá de la agravación de las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

**ARTÍCULO 58..** De todo accidente de trabajo se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombres de los testigos presenciales, si los hubiere, y en forma sintética lo que éstos puedan declarar.



- 1) **ARTÍCULO 59..** En todo caso, en lo referente a los puntos de que tratan este capítulo y el anterior, tanto la Universitaria como los trabajadores se someterán a las normas del Reglamento de Higiene y Seguridad, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente sobre la materia.

### **CAPÍTULO XIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**ARTÍCULO 60..** Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a) Respeto y subordinación para con sus superiores;
- b) Respeto para con sus compañeros de trabajo;
- c) Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y con sus compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores;
- d) Guardar una conducta decorosa durante todo el tiempo de la ejecución del contrato y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Universitaria;
- e) Ejecutar los trabajos que se le confíen 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) Ser veraz en todo caso, y suministrar las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo le soliciten, ajustados a la verdad;
- h) Recibir, aceptar y cumplir las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y el comportamiento laboral en general, con la verdadera intención de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho de la Universitaria;
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarlo, siendo prohibido ausentarse sin permiso del respectivo jefe inmediato;
- j) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo y para evitar accidentes de trabajo;
- k) Atender las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la Universitaria, la administradora de riesgos laborales o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes;
- l) Informar oportunamente a la Universitaria sobre cualquier circunstancia que pueda afectarla en sus intereses o producirle perjuicios.



## CAPÍTULO XIV ORDEN JERÁRQUICO

**ARTÍCULO 61..** Para efectos de autoridad y ordenamiento de la Universitaria, la jerarquía de ella será ejercida, en orden descendente, en la siguiente forma:

RECTOR  
VICERRECTORES  
SECRETARIO GENERAL  
DIRECTORES DE PROGRAMA

**PARÁGRAFO:** De los cargos mencionados, sólo EL RECTOR, Y EL DIRECTOR DE GESTIÓN HUMANA, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores.

## CAPÍTULO XV LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE DIECIOCHO AÑOS

**ARTÍCULO 62..** Está absolutamente prohibido, aun con el consentimiento de sus representantes legales, el trabajo de los menores de dieciséis (16) años.

- 1) Está prohibido el trabajo nocturno para los menores de dieciocho años, cualquiera que sea su sexo.
- 2) Queda prohibido el trabajo de menores de dieciocho (18) años en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.
- 3) La Universitaria otorgará permiso no remunerado a las personas menores de edad que laboran en la institución para desarrollar actividades de capacitación escolar. Para lo cual el trabajador deberá demostrar la vinculación a una institución educativa de nivel básico o secundaria.
- 4) La Universitaria deberá llevar un registro de todas las personas menores de diez y ocho (18) años empleadas por ella, en el que indicará la fecha de nacimiento de las mismas.

## CAPÍTULO XVI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y DESCANSOS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

**ARTÍCULO 63..** Las mujeres, sin distinción de edad, no pueden ejecutar labores peligrosas o que requieran grandes esfuerzos.



**ARTÍCULO 64..** La Universitaria concederá a las trabajadoras un permiso por lactancia, de una hora de permiso diario remunerado, durante los seis (6) meses calendarios siguientes a la reincorporación al trabajo, una vez finalizada la licencia de maternidad.

Este permiso puede tomarse, de manera concertada con el director del programa correspondiente, en la mañana o en la tarde, de forma continua o dividida en dos descansos de media hora, media en la mañana y media en la tarde.

En el evento en que se acuerde el uso del disfrute de las vacaciones a continuación de la licencia de maternidad dicho periodo se entiende incluido en los seis (6) meses establecidos en el presente artículo.

**ARTÍCULO 65..** La Universitaria está en la obligación de conservar en el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados por maternidad o en caso de aborto, señalados en los artículos 236 y 237 del Código Sustantivo del Trabajo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.

No producirá efecto alguno el despido que la Universitaria comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados.

**PARÁGRAFO:** La Universitaria respetará el derecho que tiene el trabajador de gozar de la licencia de paternidad en los términos establecidos en la ley.

## **CAPÍTULO XVII**

### **OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSITARIA Y LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 66..** Son obligaciones especiales de la Universitaria:

- 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 los accidentes y enfermedades laborales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud
- 3) Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. A 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, a sus creencias y sentimientos;
- 6) Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo IX de este Reglamento.
- 7) Dar al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato una certificación en que consten el tiempo de servicios prestados, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen de retiro y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta en el consultorio del médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- 8) Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
- 9) A la terminación del contrato, si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.
- 10) Cumplir con lo prescrito en el presente Reglamento y mantener en la Universitaria el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

**ARTÍCULO 67..** Son obligaciones especiales del trabajador: Además de las obligaciones propias del cargo de los trabajadores, mencionadas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, todos los trabajadores de la Universitaria tienen las siguientes:

- a) Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la Universitaria toda su capacidad normal de trabajo.
- b) Desarrollar el objeto del contrato de acuerdo con los principios de la Universitaria, sus políticas institucionales y los métodos, usos y prácticas propias de la actividad universitaria.
- c) Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
- d) Cumplir personalmente, con responsabilidad y eficiencia, las labores inherentes a su cargo.
- e) Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones.



- f) Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, y siempre que se respete, por parte del empleador, lo relacionado con la prestación de los servicios en horas extras, trabajos suplementarios o en días festivos, cuando a ello hubiere lugar.
- g) Rendir los informes verbales y escritos que se le soliciten, asistir a las reuniones, comités y juntas previstas por las directivas de la Universitaria o por sus representantes.
- h) Cooperar con el personal docente y administrativo en la realización de la misión institucional de la Universitaria.
- i) Registrar en la Dirección de Recursos Humanos de la Universitaria su domicilio, dirección y teléfono y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra al respecto.
- j) Utilizar de manera adecuada el uniforme suministrado por la Universitaria, de acuerdo con las instrucciones que para el efecto imparta la Dirección de Recursos Humanos.
- k) Entregar al término de cada jornada los valores recaudados y con destino a la Universitaria.
- l) Atender al personal de la Universitaria, los estudiantes y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la Universitaria.
- m) Mantener el cargo al día y ordenado.
- n) Actuar de manera diligente para evitar poner en peligro la seguridad de las personas o de los bienes de la Universitaria.
- o) Informar directamente, o por interpuesta persona, y de manera in- mediata, la incapacidad médica que le haya sido prescrita allegando el documento que la soporte.

## **CAPÍTULO XVIII PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSITARIA Y LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 68..** Se prohíbe a la Universitaria:

- 1) Deducir, retener, o compensar suma alguna del monto de salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
  - a. Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo. Es decir, en los casos de multas; retenciones por concepto de cuotas sindicales, cooperativas o cajas de ahorro; aportes a las Entidades Promotoras de Salud del



- sector privado; aportes a los Fondos de Pensiones, retención en la fuente y pago de impuestos; deducciones por conceptos de préstamos, anticipos de salarios en los casos autorizados por los inspectores de Trabajo; y en los casos de cuotas sindicales extraordinarias decretadas por las asociaciones sindicales.
- b. Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la Ley las autorice.
  - c. En cuanto a la cesantía, la Universitaria 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 o proveedurías que estableciere la Universitaria.
  - 3) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
  - 4) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio del derecho de asociación.
  - 5) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el derecho del sufragio.
  - 6) Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
  - 7) Hacer o permitir cualquier género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
  - 8) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7.º 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 utilice, para que no se ocupe por otros empleadores a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
  - 9) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

**ARTÍCULO 69..** Prohibición especial a la Universitaria: Es prohibido al empleador el cierre intempestivo de la institución. Si lo hiciera, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagarles a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la entidad. Asimismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido



colectivamente los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquél y dará derecho a los trabajadores para reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

**ARTÍCULO 70..** Protección en conflictos colectivos: Los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego de peticiones y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

**ARTÍCULO 71..** Protección en casos de despidos colectivos:

- 1) Cuando la Universitaria considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores parcial o totalmente, ya en forma definitiva o transitoria, por causas distintas a las previstas en la ley, deberá solicitar autorización previa del Ministerio de Trabajo, explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente, deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud.
- 2) Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. En los casos de suspensión del contrato de trabajo o terminación del mismo, por fuerza mayor o caso fortuito previstos en los artículos 51 y 466 del Código Sustantivo del Trabajo, la Universitaria debe dar aviso al inspector del Trabajo del lugar o, en defecto de éste, a la primera autoridad política, a fin de que compruebe esa circunstancia.
- 3) No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, de que trata el numeral primero de este artículo.
- 4) El Ministerio de Trabajo, a su juicio, en cada caso determinará cuándo la Universitaria ha efectuado un despido colectivo de trabajadores.
- 5) Las indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores por la violación de las disposiciones de este artículo en que incurriere la Universitaria, se harán efectivas por la justicia del trabajo.

**ARTÍCULO 72..** Se prohíbe a los trabajadores:

- 1) Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado por el empleador o por quien haga sus veces;





- 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 del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores;
- 4) Faltar total o parcialmente al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Universitaria, 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 participe o no en ellas;
- 6) Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquiera otra clase de propaganda en los lugares de trabajo;
- 7) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse;
- 8) Usar los útiles o herramientas suministrados por la Universitaria en objetos distintos del trabajo contratado;
- 9) 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 las máquinas, elementos, edificios, talleres o cualquier otra dependencia de trabajo;
- 10) Negarse a firmar las copias de las cartas que por observaciones relacionadas con el desarrollo del trabajo le sean dirigidas. La firma de la copia sólo indica que el trabajador recibió la comunicación y no la aceptación de su contenido;
- 11) Incumplir las obligaciones legales, convencionales, contractuales o reglamentarias sin razones válidas;
- 12) Usar las redes corporativas, los sistemas telemáticos, los equipos, medios informáticos y el correo electrónico que la Universitaria pone a su disposición para fines personales o en forma diferente a ubicar información sobre las labores propias de su empleo;
- 13) Realizar a favor de personas diferentes a la Universitaria cualquier labor dentro del lugar o en horas de trabajo, o ejecutar fuera de dichas labores otras que afecten su capacidad de trabajo;
- 14) Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la Universitaria;
- 15) Dejar de marcar su tarjeta de control de ingreso y salida, timbrar la de otro trabajador, sustituir a éste en cualquier forma irregular y sin autorización previa;
- 16) Omitir la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado;
- 17) El retardo en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente;





- 18) Dañar o maltratar los materiales, equipos, útiles, herramientas o materias primas.
- 19) Todo acto de indisciplina, mala fe, o discusiones durante la jornada de trabajo;
- 20) La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo;

## CAPÍTULO XIX POLÍTICA DE CERO ALCOHOL Y DROGAS

**ARTÍCULO 73..** En la universitaria existe cero tolerancia al consumo de alcohol, tabaco o drogas alucinógenas en su interior. Para la validación de esta infracción, el trabajador deberá someterse a una prueba de alcoholemia o drogadicción en una institución acreditada para ello.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** Esta política es de estricto cumplimiento y cualquier violación de la misma será considerada falta grave. Se hace expreso que lo anterior obedece a razones ocupacionales y de servicio al cliente, razones objetivas que son aceptadas por todo trabajador al vincularse laboralmente con la universitaria, razón por la cual su incumplimiento, además de constituir un acto de grave indisciplina, supone, objetivamente, un riesgo a la seguridad de los trabajadores, así como afecta la imagen de la universitaria frente a sus clientes.

### ARTÍCULO 74.. Disposiciones

1. Cualquier daño que el trabajador ocasione por el incumplimiento de la política de cero alcohol y drogas, habilitará a la universitaria para abrir proceso disciplinario, además de ejercer las acciones legales correspondientes por daños a sus bienes o de terceros con los cuales esta desarrolla actividades.
2. La universitaria podrá practicar pruebas de alcohol o drogas por sospecha o de manera aleatoria. El trabajador a quien se le pretende realizar la prueba está obligada a permitirlo so pena de incurrir en incumplimiento grave del contrato suscrito. El resultado positivo de la prueba ameritará la apertura de un proceso disciplinario.
3. De conformidad con lo resuelto en la Sentencia No 38381 del 18 de junio de 2014, de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el incumplimiento de la Política para la Prevención del Consumo de Alcohol y Drogas, el rechazo o la oposición a someterse a las pruebas de detección de estas



sustancias, así como su resultado positivo, constituyen fundamento para la terminación del contrato de trabajo.

4. Cualquier grado de presencia de alcohol o drogas en el organismo, al momento de presentarse a laborar, se entenderá como causal de despido con justa causa, según lo dispuesto en el CST.
5. Cuando la toma de la muestra se hace por el sistema de aire espirado, se aplican los criterios establecidos en la Resolución 1844 de 2015, por medio de la cual se adopta la segunda versión de la Guía para la medición indirecta de alcoholemia a través de aire espirado (alcohosensores).
6. Conforme lo anterior, cualquier prueba que supere los 0,00 mg/100 ml, se considera positiva y será objeto de proceso disciplinario. En caso de ser reincidente, será objeto de terminación del contrato de trabajo. Obsérvese que la normatividad impone unos procedimientos para verificar cuál es el resultado definitivo de la prueba y por esta razón, el personal que realice este tipo de toma de muestras debe estar capacitado totalmente para ello o contratarse a personas jurídicas idóneas en la materia.
7. El manejo de esta información y del procedimiento disciplinario, es de carácter confidencial, por ser datos de la historia clínica ocupacional, que forma parte de la historia clínica general, por lo que le son aplicables las disposiciones que la regulan (Res. 2346 de 2007).

Parágrafo único. Los trabajadores, en cumplimiento de esta política, acuerdan, aceptan y autorizan que la universitaria, por intermedio de una institución independiente y en cualquier momento, les practique exámenes de alcoholemia o de sustancias psicoactivas.

## CAPÍTULO XX ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 75..** La Universitaria no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o en el contrato individual.

**ARTÍCULO 76..** Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos de la Universitaria y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en los artículos 71, 78 y 83 del presente reglamento.



**ARTÍCULO 77..** Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

1. Leves.
2. Graves.

**PARÁGRAFO:** Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la determinará la Dirección de Recursos Humanos atendiendo los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad
- b. La afectación del servicio
- c. El nivel jerárquico del infractor
- d. La trascendencia de la falta
- e. El perjuicio ocasionado a la Universitaria
- f. La reiteración de la conducta
- g. Los motivos determinantes de la conducta
- h. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

**ARTÍCULO 78..** Sin perjuicio de lo dispuesto en las demás normas del presente Reglamento, se consideran como faltas graves:

1. La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo.
2. No informar oportunamente a la Universitaria sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios;
3. El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
4. El reiterado incumplimiento de la jornada de trabajo sin justa causa o sin permiso de la Universitaria;
5. No entregar al término de cada jornada los valores recaudados y con destino a la Universitaria;
6. No atender al personal de la Universitaria, los estudiantes y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la Universitaria;



7. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado de la Universitaria;
8. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, aún por la primera vez;
9. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores;
10. 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 elementos, edificios, talleres o salas de trabajo;
11. El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) asignado por la Universitaria;
12. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la Universitaria;
13. La sistemática omisión de la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado;
14. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo;
15. Toda falta, falla, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, desperdicios de estos, maltrato de equipos, útiles, herramientas, materias primas, discusiones, indisciplina, actos de mala fe, cuando causen perjuicio de consideración a la Universitaria o a los compañeros de trabajo.

**ARTÍCULO 79..** Clases de sanciones. El trabajador está sometido a las siguientes sanciones:

1. Amonestación escrita o llamado de atención para las faltas leves.
2. Multa, para las faltas leves.
3. Suspensión, para las faltas leves y graves.

La amonestación escrita se anotará en la correspondiente hoja de vida.

La multa por falta leve no podrá ser inferior al valor de la décima parte del salario diario básico, ni exceder de la quinta parte del salario diario y únicamente se impondrá por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente.

La suspensión por faltas leves, por la primera vez, no será inferior a un día ni superior a ocho días. Cuando se trate de reiteración de la falta, la suspensión se podrá incrementar hasta el doble, sin superar los dos meses.



La suspensión por falta grave no será inferior a ocho días ni superior a dos meses. La Universitaria podrá escoger entre la aplicación de esta sanción o lo establecido en el capítulo XXI del presente reglamento.

La Universitaria escogerá y tasará la sanción aplicable de acuerdo con la gravedad o levedad de la falta, de conformidad con los criterios de conveniencia y oportunidad de las mismas.

**ARTÍCULO 80..** La imposición de una multa no impide que la Universitaria 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 de la Universitaria que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

**ARTÍCULO 81..** La Universitaria no podrá aplicar sanciones distintas a las indicadas en este Reglamento, pero, a juicio del empleador o de quien haga sus veces, se podrá prescindir o cambiar la sanción por amonestaciones, llamados de atención, observaciones sobre la forma de realizar el trabajo, etc., por escrito o verbalmente.

## **CAPÍTULO XXI**

### **PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 82..** Los trabajadores que tengan personal a cargo deberán informar a la Dirección de Recursos Humanos sobre los hechos constitutivos de faltas y aportar las pruebas que soporten los mismos para efectos que allí se adelante el procedimiento de que trata el presente título.

Cuando la Universitaria tenga conocimiento de la ocurrencia de una falta disciplinaria, la Dirección de Recursos Humanos le notificará al trabajador por escrito, para que pueda presentar sus descargos.

La Universitaria garantizará el derecho de defensa del trabajador inculpado, quien podrá solicitar ser asistido por dos representantes del sindicato al que pertenezca, si fuere el caso. Teniendo en cuenta que en la Universitaria no existe sindicato, la Universitaria cumple su obligación oyendo a dos (2) de sus compañeros de trabajo, si el trabajador así lo exigiere.





Agotado el procedimiento anterior, en el evento que los argumentos y descargos del trabajador no sean de recibo, la Universitaria procederá a imponer la sanción de que trata el artículo 88 del presente reglamento.

**PARÁGRAFO:** En el evento que el trabajador reciba comunicaciones por llamadas de atención u observaciones relacionadas con el trabajo, una vez firmada la copia de la carta, tendrá derecho a presentar sus descargos en forma verbal o escrita, dentro de los tres días siguientes. Si la Universitaria no recibe en plazo prudencial los descargos con relación a la misma, se presume que el trabajador está de acuerdo con el contenido;

**ARTÍCULO 83..** Las sanciones disciplinarias por violación al presente reglamento serán impuestas por las personas indicadas en el artículo 72 del presente reglamento.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite antedicho.

## **CAPÍTULO XXII**

### **DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 84..** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

1. Por parte del empleador:

- a) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido;
- b) 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, los compañeros de trabajo y los estudiantes de la Universitaria;
- c) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes o socios, jefes, vigilantes o celadores;
- d) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria 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;



- e) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo, en el desempeño de sus labores;
- f) 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, convenciones, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamento interno de trabajo;
- g) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto;
- h) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la Universitaria;
- i) El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador;
- j) La sistemática inejecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales;
- k) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento;
- l) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes;
- m) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada;
- n) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de la Universitaria;
- ñ) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad;
- o) Por encontrar en poder del trabajador o en el lugar destinado a guardar sus elementos de trabajo, sin autorización alguna, herramientas, materias primas, objetos de producción y demás elementos que no le pertenezcan;
- p) Alterar los precios de los productos o servicios que expendan la Universitaria o cobrar recargos a las cuentas sin autorización alguna.

**PARÁGRAFO:** En los casos de los literales i) a) ñ) de este artículo, para la terminación del contrato el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días, o podrá pagar la indemnización respectiva.



## 2. Por parte del trabajador:

- a) El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones del trabajo;
- b) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas contra el trabajador por el empleador o contra los miembros de la familia de aquél, 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;
- c) 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;
- d) 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;
- e) Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio;
- f) El incumplimiento sistemático, sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales;
- g) La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos a aquél para el cual lo contrató; y
- h) Cualquier violación grave de las obligaciones o 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, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

**PARÁGRAFO:** La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

**ARTÍCULO 85..** Para dar aplicación al literal i) del numeral primero del artículo precedente (deficiente rendimiento), el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

- a) Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
- b) Si hechos los anteriores requerimientos, el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un



cuadro comparativo del rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes.

c) 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 a la presentación de los descargos y procederá a la terminación del contrato con previo aviso de quince (15) días.

**ARTÍCULO 86..** En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá pagar al segundo, por concepto de indemnización, tantos días de trabajo cuantos señala el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.

### CAPÍTULO XXIII MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

**ARTÍCULO 87..** Definición de acoso laboral. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de 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.

Son conductas catalogadas como acoso laboral las señaladas en los artículos 2.º a 7.º de la Ley 1010 de 2006.

**ARTÍCULO 88..** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Universitaria constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia y tolerancia, que promueva el trabajo en condiciones dignas, justas, armónicas y de buen ambiente entre quienes





comparten vida laboral en la Universitaria y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 89..** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Universitaria ha previsto los siguientes mecanismos:

- 1) Mantener informados a sus trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 y sus desarrollos normativos y jurisprudenciales, a través de campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas y prácticas que constituyen acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y su tratamiento sancionatorio.
- 2) Crear espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Universitaria.
- 3) Diseñar y aplicar mecanismos de participación de los trabajadores, a fin de:
  - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
  - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos, y
  - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Universitaria, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
  - d) Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Universitaria para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 90..** Procedimiento interno. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretenden desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley:

- 1) La Universitaria tendrá un comité integrado en forma bipartita por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador.
- 2) El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:





- a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Universitaria en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias. b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
  - b) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
  - c) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
  - d) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Universitaria.
  - e) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de Trabajo, en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9.º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes. g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
- 3) Este comité se reunirá por lo menos cada dos (2) meses, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad universitaria para el mejoramiento de la vida laboral.
  - 4) Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité, en la sesión respectiva, las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
  - 5) Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y



sugerencias a los trabajadores competentes de la Universitaria, para que adelanten los procedimientos que correspondan, de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

- 6) En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

## **CAPÍTULO XXIV RECLAMOS; PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**

**ARTÍCULO 91..** El personal de la Universitaria deberá presentar sus reclamos ante sus superiores jerárquicos en orden ascendente, de conformidad con la enumeración hecha en el artículo 61 de este Reglamento. El reclamante debe, por lo tanto, llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo.

Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendida su naturaleza.

## **CAPÍTULO XXV TELETRABAJO**

**ARTÍCULO 92..** Con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral, los teletrabajadores deberán tener en cuenta las indicaciones efectuadas por la Institución y en especial aquellas contenidas en el presente Reglamento para el manejo de los equipos y programas que se entreguen (artículo 5° Decreto 0884 de 2012).

Los teletrabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones para garantizar el adecuado uso de equipos y programas entregados:

- 1) Los elementos que se entreguen a los teletrabajadores serán responsabilidad directa y personal de éstos.



- 2) Sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los teletrabajadores en desarrollo del contrato de trabajo con la Institución.
- 3) Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que la Institución imparta para el uso adecuado de los equipos y programas.
- 4) Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños.
- 5) 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.
- 6) Los teletrabajadores deberán mantener la confidencialidad y reserva de las
- 7) contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas) Aquellas contenidas en las políticas internas que existan en la Institución.

**PARÁGRAFO.** El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes determinadas se constituye como una falta grave y una violación a las obligaciones y prohibiciones que rigen los contratos de trabajo entre los teletrabajadores y la Institución, en atención a lo establecido en el literal a) del artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T.

**ARTÍCULO 93..** Los teletrabajadores y en general todos los trabajadores de la Universitaria deberán garantizar de forma íntegra la confidencialidad y reserva de la información a la que tengan conocimiento en ejecución de sus funciones, la cual en todo caso sólo podrá ser utilizada como desarrollo de su contrato de trabajo (artículo 5° Decreto 0884 de 2012).

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Se prohíbe expresamente a todos los trabajadores: revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de la Institución a la cual hayan tenido acceso, o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** El incumplimiento de cualquier forma de lo estipulado en el presente artículo será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6° del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965.

**ARTÍCULO 94..** En materia de seguridad y previsión de riesgos profesionales, el teletrabajo operará al interior de la Institución teniendo en cuenta lo establecido en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y las sugerencias



efectuadas por la Administradora de Riesgos Laborales, así como el COPASST de la Institución (Artículo 8° Decreto 0884 de 2012)

## **CAPÍTULO XXVI PRESTACIONES SOCIALES**

**ARTÍCULO 95..** La Universitaria reconocerá a todos sus trabajadores las prestaciones consagradas en la legislación laboral vigente.

**ARTÍCULO 96..** En la Institución no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

## **CAPÍTULO XXVII APLICACIÓN NORMATIVA ESPECIAL**

**ARTÍCULO 97..** Sin perjuicio de la aplicación del presente Reglamento Interno de Trabajo, el contrato de trabajo con los profesores, por tratarse de un establecimiento particular de enseñanza y sin ánimo de lucro, se regirá en cuanto a su duración por las normas contenidas en los artículos 101 y 102 del Código Sustantivo del Trabajo y normas concordantes, salvo estipulación contractual diferente.

## **CAPÍTULO XXVII PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO**

**ARTÍCULO 98..** El presente Reglamento se publicará mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y su inclusión en la página web de la Universitaria. Mediante circular interna deberá ponerse en conocimiento de los trabajadores el presente Reglamento de Interno de Trabajo.

**ARTÍCULO 99..** Desde la fecha en que entre en vigencia el presente Reglamento se considerará como único vigente para la Universitaria y sus trabajadores. En consecuencia, a partir de la misma fecha quedan sin efecto las disposiciones de los Reglamentos que antes de esa fecha haya tenido aprobados la Universitaria.

Toda disposición legal, así como todo contrato individual, pacto, convención colectiva o fallo arbitral vigentes al empezar a regir el presente Reglamento, o que adquieran vigencia con posterioridad a él, sustituyen de hecho las disposiciones de dicho Reglamento, en cuanto fueren más favorables al trabajador.

**ARTÍCULO 100..** No producen 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



**UNIVERSITARIA  
DEL CHICAMOCHA**

cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109 del Código Sustantivo del Trabajo).

**ARTÍCULO 101.** El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo.

**Claudia Milena Hernández Naranjo**  
Representante Legal

**Calle 62 # 27-126 Bucaramanga - Colombia**  
contacto@unich.edu.co / **Tel:** 318 892 2597 – 6076747144

**www.unich.edu.co**