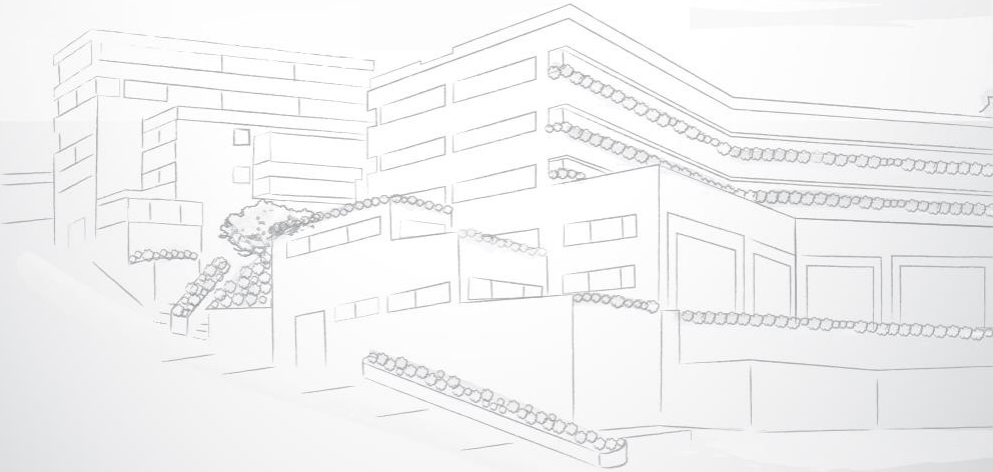
Universidad Externado de Colombia

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

UNIVERSIDAD EXTERNADO

ÍNDICE TEMÁTICO

PREÁMBULO 7

CAPÍTULO I
Clasificación del Personal de la Universidad 7

CAPÍTULO II
Condiciones de admisión 8

CAPÍTULO III
Período de prueba 9

CAPÍTULO IV
Trabajadores accidentales o transitorios 10

CAPÍTULO V
Horario de trabajo 10

CAPÍTULO VI
Horas extras y trabajo nocturno 14

CAPÍTULO VII
Días de descanso obligatorio 16

CAPÍTULO VIII
Vacaciones remuneradas 19

CAPÍTULO IX
Permisos 22

CAPÍTULO X
Salario, modalidades y períodos de pago
Salario mínimo 25

CAPÍTULO XI
Higiene y servicios médicos 27

CAPÍTULO XII
Riesgos laborales
Primeros auxilios en casos de accidentes de trabajo 29

CAPÍTULO XIII
Prescripciones de orden 30

CAPÍTULO XIV
Orden jerárquico 31

CAPÍTULO XV
Labores prohibidas para menores de dieciocho años **32**

CAPÍTULO XVI
Labores prohibidas para mujeres y descansos por maternidad y paternidad **32**

CAPÍTULO XVII
Obligaciones especiales para la Universidad y los trabajadores **33**

CAPÍTULO XVIII
Prohibiciones especiales para la Universidad y los trabajadores **36**

CAPÍTULO XIX
Escala de faltas y sanciones disciplinarias **41**

CAPÍTULO XX
Procedimiento para comprobación de faltas y forma de aplicación de las sanciones disciplinarias **45**

CAPÍTULO XXI
De las justas causas de terminación de los contratos de trabajo **46**

CAPÍTULO XXII
Mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución **50**

CAPÍTULO XXIII
Reclamos; personas ante quienes deben presentarse y su tramitación **54**

CAPÍTULO XXIV
Teletrabajo **54**

CAPÍTULO XXV
Prestaciones sociales **55**

CAPÍTULO XXVI
Aplicación normativa especial **55**

CAPÍTULO XXVII
Publicación y vigencia del reglamento **56**

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA

PREÁMBULO

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA, fundación sin ánimo de lucro y de carácter científico y cultural, con domicilio en la ciudad de Bogotá, D. C., en la Calle 12 n.º 1-17 Este, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Universidad como todos sus trabajadores.

Este Reglamento determina las condiciones a las cuales deben sujetarse la Universidad, como empleador, y sus servidores. 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 y facultades que integran la Universidad, salvo estipulación en contrario que, en todo caso, sólo puede ser más favorable a estos últimos.

CAPÍTULO I
CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD

Artículo 1.º- El personal al servicio de la Universidad se clasifica, para todos los efectos legales, en dos categorías, así:

a) Personal administrativo, el cual se regirá por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo y del presente Reglamento Interno de Trabajo, en lo pertinente; y

b) Personal docente, el cual se regirá por las disposiciones contenidas en el Capítulo V del Título III, artículos 101 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, así como la Ley 115 de 1994 y las demás normas que la modifiquen o reglamenten y del presente Reglamento Interno de Trabajo, en lo pertinente.

CAPÍTULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 2.º- La Universidad divulga sus vacantes en portales destinados al reclutamiento de hojas de vida. Quien se encuentre interesado en participar en un proceso de selección para cargos administrativos, podrá enviar su hoja de vida al correo electrónico desarrollo.personal@uexternado.edu.co.

Las personas que sean seleccionadas para ocupar cargos administrativos deberán reunir, a juicio de la Universidad, la experiencia, formación y competencias necesarias para el buen ejercicio de sus funciones.

Al momento de su contratación los candidatos deben allegar y diligenciar los siguientes documentos:

- Formatos institucionales
- Certificados de estudios
- Certificados de cursos y seminarios
- Certificaciones laborales
- Certificaciones de afiliación a la seguridad social
- Recomendaciones personales
- Cédula de ciudadanía y/o extranjería
- En general, aportar todos y cada uno de los soportes que respalden la información relacionada en la hoja de vida

Una vez seleccionado el candidato, este deberá firmar el contrato de trabajo correspondiente.

PARÁGRAFO: La Universidad en ningún caso contratará personal menorde dieciséis años.

Artículo 3.º- La selección del personal docente de la Universidad corresponde a cada una de las unidades académicas y el ingreso se hará por designación

directa de la Rectoría, siempre que se cumplan los requisitos indicados en el artículo anterior y se adjunten los certificados académicos exigidos por la respectiva Unidad académica.

PARÁGRAFO: Queda a juicio de la Rectoría eximir al personal docente del cumplimiento de los requisitos y certificados a que hace referencia el artículo segundo, así como los títulos académicos y de idoneidad que acrediten la capacidad y conocimientos necesarios para ejercer el cargo de profesor de la Universidad.

CAPÍTULO III
PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 4.º- La Universidad, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte dela institución, las aptitudes del trabajador, y por parte del trabajador, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

Artículo 5.º- 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 6.º- En ningún caso el período de prueba 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.

Cuando el período de prueba se pacte por un lapso menor del límite máximo legalmente permitido, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado y sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder de dos (2) meses.

Artículo 7.º- Durante el período de prueba puede darse por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso y sin indemnización alguna. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio de la

Universidad, con su consentimiento expreso o tácito, por ese sólo hecho los servicios prestados se considerarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

CAPÍTULO IV
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 8.º- Son trabajadores accidentales o transitorios aquellas personas que se ocupen en la Universidad de labores de corta duración, no mayores de un (1) mes, y de índole distinta a las actividades normales de la institución, los cuales tienen derecho al pago del descanso dominicaly demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado. Así mismo, tendrán derecho al pago proporcional de todas las prestaciones sociales establecidas en la ley laboral.

CAPÍTULO V
HORARIO DE TRABAJO

Artículo 9.º- La duración de la jornada de trabajo en la Universidad se distribuirá como sigue a continuación:

A partir del	Jornada máxima legal
15/07/2023	Cuarenta y siete (47) horas semanales
15/07/2024	Cuarenta y seis (46) horas semanales
15/07/2025	Cuarenta y cuatro (44) horas semanales
15/07/2026	Cuarenta y dos (42) horas semanales

Salvo las excepciones legales que regirán para el personal administrativo de acuerdo con la naturaleza de la labor y conforme a lo que se indica en este capítulo. (Modificación Ley 2101 de 2021 – Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO PRIMERO: El cumplimiento de la jornada máxima legal se garantizará conforme a lo establecido en lo dispuesto en la Ley 2191 del 6 de enero de 2022 referente a la Política de Desconexión Laboral aplicable para la Universidad Externado de Colombia, por la cual se unifican los procedimientos

internos para proteger el goce efectivo del descanso de los funcionarios y se adoptan medidas que restablezcan tal derecho en caso de encontrarse vulnerado, la cual se encuentra debidamente publicada.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Conforme a lo indicado en el presente artículo y para efectos de la jornada de trabajo, el personal de la Universidad se clasifica así:

a) Personal administrativo; y

b) Personal docente

El personal administrativo tendrá la jornada ordinaria máxima legal en la forma ya indicada y conforme al horario que se le señala en este mismo artículo; sin perjuicio que, por las características particulares de cada cargo, deba desempeñar su función en un horario diferente, según lo disponga previamente la Universidad.

El personal docente, para los mismos efectos, se divide en:

a) Profesores de tiempo completo
b) Profesores de medio tiempo
c) Profesores de hora cátedra

Todo este personal prestará sus servicios de acuerdo con el horario que se indica para el mismo en el presente artículo:

1) PERSONAL ADMINISTRATIVO: Prestará sus servicios conforme se indicen a continuación, así:

<table>
<tr><th rowspan="2">Año</th><th colspan="3">Lunes a jueves</th><th>Viernes</th><th colspan="2">Sábado</th></tr>
<tr><th>Entrada</th><th>Almuerzo</th><th>Salida</th><th>Salida</th><th>Entrada</th><th>Salida</th></tr>
<tr><td>2023</td><td>7am - 8am</td><td rowspan="4">*Franja de 12 a 2 pm</td><td colspan="2">4:30pm - 5:30pm</td><td>8am</td><td>12:30pm</td></tr>
<tr><td>2024</td><td>7am - 8am</td><td>4:30pm - 5:30pm</td><td>4:00pm - 5:00pm</td><td>8am</td><td>12:00pm</td></tr>
<tr><td>2025</td><td>7am - 8am</td><td colspan="2">4:00pm - 5:00pm</td><td>8am</td><td>12:00pm</td></tr>
<tr><td>2026</td><td>7am - 8am</td><td>4:00pm - 5:00pm</td><td>4:00pm</td><td>9am</td><td>12:00pm</td></tr>
</table>

*Hora de almuerzo: Esta será de una (1) hora, en la franja de doce (12) día a dos (2) de la tarde según acuerdo con el Decano – Director y/o jefe de cada unidad académica o administrativa de la Universidad.

2) PERSONAL DOCENTE (profesores)

a) De tiempo completo:

Año	Lunes a jueves			Viernes	Sábado	
	Entrada	Almuerzo	Salida	Salida	Entrada	Salida
2023	7am - 8am	*Franja de 12 a 2 pm	4:30pm - 5:30pm		8am	12:30pm
2024	7am - 8am		4:30pm - 5:30pm	4:00pm - 5:00pm	8am	12:00pm
2025	7am - 8am		4:00pm - 5:00pm		8am	12:00pm
2026	7am - 8am		4:00pm - 5:00pm	4:00pm	9am	12:00pm

b) De medio tiempo:

Año	Lunes a viernes				Sábado	
	Mañana		Tarde			
	Entrada	Salida	Entrada	Salida	Entrada	Salida
2023	8am	12pm	1pm	5pm	8:30am	12:00pm
2024	8am	12pm	1pm	5pm	9:30am	12:00pm
2025	8am	12pm	1pm	5pm	10:00am	12:00pm
2026	8am	12:15pm	1pm	5:15pm		

Parágrafo primero: La Universidad permite que las unidades académicas y administrativas, establezcan acuerdos para no laborar los sábados, de acuerdo con la actividad se realice, siempre y cuando se dé cumplimiento a la jornada máxima legal.

Parágrafo segundo: La Universidad tiene establecido que el día de

descanso obligatorio será el domingo de cada semana.

c) De hora-cátedra: El personal de hora-cátedra tiene la obligación de dictar el número de horas conforme a los respectivos horarios que se le señalen, de acuerdo con la intensidad de clases programadas para cada curso, conforme a los reglamentos docentes de la Universidad, siendo entendido que el número de horas semanales no excederá, la mitad de la jornada máxima legal vigente.

Artículo 10.º- Del horario anterior quedan exceptuados:

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

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

3) Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo.

4) Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.

5) La Universidad y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;

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

de descanso remunerado.

6) La Universidad y el trabajador podrán acordar que la jornada máxima legal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.

   Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el Artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 11.- Descanso en sábado. Sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 9.º del presente Reglamento, de acuerdo con las necesidades delas diferentes dependencias, la Dirección de Talento Humano, en coordinación con cada dependencia y con la aprobación de la Rectoría, podrá repartir la jornada máxima legal de trabajo, ampliando la jornada ordinaria diaria hasta por dos (2) horas, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante el día sábado. Esta ampliaciónno constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Artículo 12.- En la Universidad, los trabajadores que laboren la jornada máxima legal tendrán derecho a que dos horas de dicha jornada por cuenta del empleador se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

Sin perjuicio de lo anterior, en virtud de lo establecido en el artículo 6 de la ley 2101 de 2021 Durante el tiempo de la implementación gradual de la jornada máxima legal, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre empleado y empleador. Una vez terminado el tiempo de implementación gradual la Universidad quedará

exonerada de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el Artículo 21 de la ley 50 de 1990 la cual se refiere a dedicación exclusiva en determinadas actividades anteriormente citada.

Artículo 13.- No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia, cuando residan en el sitio de trabajo, todos los cuales deberán trabaja todo el tiempo necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio prestado que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre-remuneración alguna.

Artículo 14.- Cuando por fuerza mayor o caso fortuito, que determine suspensión del trabajador por tiempo no mayor de dos (2) horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antedicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a las de dicho horario, sin queel servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre-remuneración alguna.

Artículo 15.- El límite máximo de las horas de trabajo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo puede ser elevado por orden dela Universidad, por razón de fuerza mayor, de caso fortuito, de amenazaru ocurrir algún accidente, o cuando sean necesarios o indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotaciónde la Universidad; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

El empleador debe anotar en un registro las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

Artículo 16.- Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas diarias, o en más de la jornada máxima legal, 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 la jornada máxima legal. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Artículo 17.- La Universidad podrá, al crear nuevas actividades, acordar con sus trabajadores temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan desarrollar la institución o unidad de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

PARAGRAFO: La Universidad no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza y manejo.

Artículo 18.- También podrá la Universidad ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, mediante previa comprobación ante el Ministerio de Trabajo o, en su defecto, ante el inspector de Trabajo del lugar. Sin embargo, en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) en la semana.

CAPÍTULO VI
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 19.- Trabajo ordinario diurno es el realizado entre las seis de la mañana (6 a.m.) y las nueve de la noche (9 p.m.), trabajo nocturno es el comprendido entre las nueve de la noche (9: p.m.) y las seis de la mañana (6 a.m.) (modificado artículo 1 Ley 1846 de 2017).

Artículo 20.- 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: el numeral 2 de artículo 162 del C.S.T, modificado por el artículo 1o. del Decreto 13 de 1967, en concordancia con el Decreto Reglamentario 995 de 1968 consagraron que “Las actividades no

contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo para lo cual, la Universidad cuenta con autorización expedida el 7 de diciembre de 2022 mediante la *resolución No. 4048 con una vigencia de 2 años.

*La referida resolución se encuentra publicada en la página Web de la Universidad y hace parte integral del presente Reglamento.

Artículo 21.- En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

Artículo 22.- El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por la Universidad, 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.

Artículo 23.- El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno, se remunerará por la Universidad 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.

Artículo 24.- Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlos con ningún otro.

Artículo 25.- 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.

Artículo 26.- La Universidad no reconocerá el pago de trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo exija de sus

trabaja- dores y sean autorizadas por la Universidad.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre la Universidad y sus trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

Artículo 27.- En ningún caso la Universidad 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 28.- Serán días de descanso obligatorio y remunerado los domingos y los siguientes días de fiesta de carácter civil y religioso, de acuerdo con la ley:

1.º	de enero	7	de agosto
6	de enero	15	de agosto
19	de marzo	12	de octubre
1.º	de mayo	1.º	de noviembre
29	de junio	11	de noviembre
20	de julio	8 y 25	de diciembre.

Además, los días jueves y viernes santos, el de la Ascensión del Señor, el de Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús.

El descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1.º de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, el de Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús, cuando no sea en día lunes se trasladarán al lunes siguiente.

Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.

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.

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

Artículo 29.- La Universidad 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 quesi faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la Universidad. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, el caso fortuito y la fuerza mayor. La Universidad 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.

Artículo 30.- En todo salario se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

Artículo 31.- 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 32.- La remuneración correspondiente al descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso, distintos al domingo, señalados en el artículo 28 de este Reglamento, se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

Artículo 33.- La retribución del trabajo en los días de descanso obligatorio remunerado se fija de acuerdo con las siguientes reglas:

1) Se remunera con un recargo de setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

2) 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.

3) No habrá lugar a este recargo para los trabajadores con jornada especial de treinta y seis (36) horas a la semana.

Artículo 34.- 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.

Artículo 35.- 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 33 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.

Artículo 36.- Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden remplazarse sin grave perjuicio para la Universidad, deben trabajar los domingos y los días de fiesta, pero su trabajo se remunerará conforme al artículo 33 de este Reglamento.

Artículo 37.- El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

1) En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal con derecho, o por turnos.

2) Desde el mediodía a las trece (13) horas (1 p.m.) del domingo o día de descanso obligatorio, hasta el mediodía o las trece (13) horas (1 p.m.) del día siguiente al del descanso.

Artículo 38.- 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 en

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

Artículo 39.- Cuando se trate de trabajos habituales en domingo, la Universidad 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 40.- 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 remu- nerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VIII
VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 41.- Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Artículo 42.- La Universidad puede determinar para todos o para parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaren 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 Universidad tendrá vacaciones colectivas en el período de diciembre y enero. Las vacaciones para el personal de la Universidad 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 Universidad.

Estará exceptuado de la anterior regla el personal de planta física y demás trabajadores que la Universidad considere que no deben gozar de vacacio- nes 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 Universidad.

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 Universidad corresponde a quince (15) días hábiles.

Artículo 43.- La Universidad dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

La Universidad 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 44.- Si se presenta interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

Artículo 45.- 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 vacacio- nes 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 posterio- res.

5) En todo caso de acumulación de vacaciones debe quedar constancia por escrito de los períodos acumulados.

Artículo 46.- 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 compen- sación en dinero hasta por la mitad de las vacaciones anuales, este pago sólo se considerará válido si al efectuarlo la Universidad concede simultá- neamente en tiempo al trabajador los días no compensados en vacaciones.

Artículo 47.- El trabajador y la Universidad 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 dis- frutado 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 48.- El empleado de confianza o de manejo que hiciere uso de sus vacaciones puede dejar un remplazo, bajo su responsabilidad solida-ria, y previa aquiescencia de la Universidad. Si ésta no aceptare el can- didato 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 49.- 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 vacacionesel 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
PERMISOS

Artículo 50.- La Universidad 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 correspondien-

te, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros de trabajo, siempre que avisencon la debida oportunidad a la Universidad, y en los dos últimos casos y a juicio de la Universidad, el número de trabajadores que se ausenten no seatal que perjudique el normal funcionamiento de la institución. La concesiónde 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 afi- nidad 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, el 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 51.- La Universidad 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.° 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 Universidad, afecte intereses personales o familiares del trabajador. En este caso se requiere el visto bueno del jefe inmediato del trabajador.

Artículo 52.- 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 Talento Humano 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 53.- La Universidad 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 54.- 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%).

El trabajador que desea acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

Artículo 55.- 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 56.- Cuando se trate de trabajo por equipos que implique rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la Universidad 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 57.- 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 58.- 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 Talento Humano.

Artículo 59.- La Universidad 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 60.- 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 61.- Es obligación de la Universidad velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo y en higiene y seguridad industrial de conformidad con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Artículo 62.- Los servicios médicos que requieran los trabajadores de la Universidad serán prestados por la Entidad Promotora de Salud (E.P.S.) pública o privada que haya escogido el trabajador.

Artículo 63.- 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 64.- 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 Universidad, o el médico de la misma, así:

a) El trabajador debe someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriba la Universidad o la Institución Prestadora de Servicios de Salud, en su caso, en los períodos que aquélla fije.

b) El trabajador debe someterse a los tratamientos preventivos que ordene la Universidad 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 65.- 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 Universidad podrá prestar servicio médico en sus propias instalaciones.

Cuando haya lugar, el médico de la Universidad podrá autorizar incapacidades a los trabajadores de la Institución, las cuales tendrán validez siempre que no superen el término de tres días. Las incapacidades superiores a tres (3) días deberán ser autorizadas por la respectiva E.P.S. a la que se encuentre afiliado el trabajador.

CAPÍTULO XII
RIESGOS LABORALES. PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Artículo 66.- 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 Universidad 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 67.- 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 (a) de Talento Humano de la Universidad, o al empleado que haga sus veces, para que estos procuren los primeros auxi- lios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y de esta formase dé cumplimiento a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 68.- 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 Universidad, 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 69.- 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.

Artículo 70.- En todo caso, en lo referente a los puntos de que tratan este capítulo y el anterior, tanto la Universidad como los trabajadores se someterán a las normas del Reglamento especial de Higiene y Seguridad, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente sobre la materia.

CAPÍTULO XIII
PRESCRIPCIONES DE ORDEN

Artículo 71.- 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 Universidad;

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 ten- gan 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 Universidad;

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 Universidad, la administradora de riesgos laborales o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes;

l) Informar oportunamente a la Universidad sobre cualquier circunstancia que pueda afectarla en sus intereses o producirle perjuicios.

CAPÍTULO XIV
ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 72.- Para efectos de autoridad y ordenamiento de la Universidad, la jerarquía de ella será ejercida, en orden descendente, en la siguiente forma:

RECTOR

DIRECTOR (a) DE TALENTO HUMANO

PARÁGRAFO: La facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la institución está en cabeza del (a) director (a) de Talento Humano o su delegado.

CAPÍTULO XV
LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE DIECIOCHO AÑOS

Artículo 73.- 1) Está absolutamente prohibido, aun con el consentimiento de sus representantes legales, el trabajo de los menores de dieciséis (16) años.

2) Está prohibido el trabajo nocturno para los menores de dieciocho años, cualquiera que sea su sexo.

3) Queda prohibido el trabajo de menores de dieciocho (18) años en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

4) La Universidad 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.

5) La Universidad 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 74.- Las mujeres, sin distinción de edad, no pueden ejecutar labores peligrosas o que requieran grandes esfuerzos.

Artículo 75.- La Universidad concederá a las trabajadoras un permiso por lactancia, adicional al legalmente establecido, 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 decano o director de departamento correspondiente, en la mañana o en la tarde, de forma continua o dividida en dos descansos de una hora, uno en la mañana y uno 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 76.- La Universidad 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 Universidad 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 Universidad 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 UNIVERSIDAD Y LOS TRABAJADORES

Artículo 77.- Son obligaciones especiales de la Universidad:
1) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2) Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra 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, se- gún 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 de- vengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se 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.

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.

9) Cumplir con lo prescrito en el presente Reglamento y mantener en la Universidad el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

Artículo 78-. 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 Universidad tienen las siguientes:

a) Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la universidad toda su capacidad normal de trabajo.

b) Desarrollar el objeto del contrato de acuerdo con los principios de la Universidad, 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 Universidad o por sus representantes.

h) Cooperar con el personal docente y administrativo en la realización de la misión institucional de la Universidad.

i) Registrar en la Dirección de Talento Humano de la Universidad 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 Universidad, de acuerdo con las instrucciones que para el efecto imparta la Dirección de Talento Humano.

k) Entregar al término de cada jornada los valores recaudados y con destino a la Universidad.

l) Atender al personal de la Universidad, los estudiantes y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la Universidad.

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 Universidad.

o) Informar directamente, o por interpuesta persona, y de manera inmediata, la incapacidad médica que le haya sido prescrita allegando el documento que la soporte.

CAPÍTULO XVIII
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD Y LOS TRABAJADORES

Artículo 79.- Se prohíbe a la Universidad:

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 al Instituto de los Seguros Sociales o 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 ins-

pectores 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 Universidad puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.

2) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que estableciere la Universidad.

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 80.- Prohibición especial a la Universidad: Es prohibido al empleador el cierre intempestivo de la institución. Si lo hiciere, 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 81.- 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 82.- Protección en casos de despidos colectivos:

1) Cuando la Universidad 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 moti-vos 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 Universidad 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 Universidad 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 Universidad, se harán efectivas por la justicia del trabajo.

Artículo 83.- 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 Universidad, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo;

5) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que 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 Universidad 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 Universidad 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 Universidad 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 Universidad;

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 autoriza- ción 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
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 84.- La Universidad no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o en el contrato individual.

Artículo 85.- 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 Universidad 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 86.- 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 Talento Humano atendiendo los siguiente 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 Universidad

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 87.- Sin perjuicio de lo dispuesto en la 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 Universidad 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 Universidad;

5. No entregar al término de cada jornada los valores recaudados y con destino a la Universidad;

6. No atender al personal de la Universidad, los estudiantes y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la Universidad;

7. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado de la Universidad;

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 Universidad;

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 Universidad;

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 Universidad o a los compañeros de trabajo.

Artículo 88.- 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 Universidad podrá escoger entre la aplicación de esta sanción o lo establecido en el capítulo XXI del presente reglamento.

La Universidad 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 89.- La imposición de una multa no impide que la Universidad prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la Universidad que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

Artículo 90.- La Universidad 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 XX
PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 91.- Los trabajadores que tengan personal a cargo deberán informar a la Dirección de Talento Humano sobre los hechos constitutivosde faltas y aportar las pruebas que soporten los mismos para efectos queallí se adelante el procedimiento de que trata el presente título.

Cuando la Universidad tenga conocimiento de la ocurrencia de una falta disciplinaria, la Dirección Talento Humano le notificará al trabajadorpor escrito, para que pueda presentar sus descargos.

La Universidad 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 Universidad no existe sindicato, la Universidad 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 Universidad 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 Universidad no recibe en plazo prudencial los descargos con relación a la misma, se presume que el trabajador está de acuerdo con el contenido;

Artículo 92.- 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 XXI
DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 93.- Son justas causas para dar por terminado unilateral- mente 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 miem- bros de su familia, el personal directivo, los compañeros de trabajo y los estudiantes de la Universidad;

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 Universidad;

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 Universidad;

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 efectuar-

se 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 expenda la Universidad 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 motivode esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Artículo 94.- Para dar aplicación al literal i) del numeral primero del artículo precedente (deficiente rendimiento), el empleador deberá ceñirse al siguien- te 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 95.- En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de per- juicios 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 XXII
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Artículo 96.- 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 97.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Universidad 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 Universidad y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Artículo 98.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Universidad 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 Universidad.

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 convivente;

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 Universidad, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Universidad para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

Artículo 99.- 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 Universidad tendrá un comité integrado en forma bipartita por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.

2. El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones: a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Universidad 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. c. 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. d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren. e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollode los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones deacoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Universidad. f. 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 dispo- ner 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 per-

sonas la recuperación de tejido convivente, 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 Universidad, 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 XXIII
RECLAMOS; PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

Artículo 100.- El personal de la Universidad deberá presentar sus reclamos ante sus superiores jerárquicos en orden ascendente, de conformidad con la enumeración hecha en el artículo 73 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 XXIV
TELETRABAJO

Artículo 101.- La Universidad podra celebrar contratos de teletrabajo con personas que desempeñen sus actividades, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en las instalaciones de la Universidad.

Artículo 102.- Las modalidades de la ejecución del teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

– *Autonómos,* son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser pequeña oficina o un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la Universidad y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

– *Móviles,* son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la Comunica- ción, en dispositivos móviles.

– *Suplementarios,* son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en la Universidad.

Artículo 103.- La Universidad reconocerá a sus teletrabajadores las prestaciones sociales y demás acreencias laborales consagradas en la legislación laboral vigente, así como los incluirá en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y demás programas preventivos que se adelanten y facilitará la participación en las actividades del comité paritario de salud ocpacional.

CAPÍTULO XXV
PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 104.- La Universidad reconocerá a todos sus trabajadores las prestaciones consagradas en la legislación laboral vigente.

Artículo 105.- En la Institución no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XXVI
APLICACIÓN NORMATIVA ESPECIAL

Artículo 106.- 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 107.- 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 Universidad.

Artículo 108.- Desde la fecha en que entre en vigencia el presente Reglamento se considerará como único vigente para la Universidad 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 Universidad.

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

Artículo 110.- El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el ar-tículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo.

HERNANDO PARRA NIETO
Rector

Editado por el Departamento de Publicaciones
de la Universidad Externado de Colombia
en enero de 2017

Se compuso en caracteres Helvetica Neue LT Std/ 47 Light Condensed
12 puntos y se imprimió sobre propalbond de 70 gramos,
Bogotá - Colombia

Post tenebras spero lucem

Universidad
Externado
de Colombia

UNIVERSIDAD EXTERNADO
DE COLOMBIA
Calle 12 n.º 1-17 este.
PBX 342 0288, 342 5264,
282 6066 y 341 9900