

Universidad
Externado
de Colombia

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 trabajadores, para todas las dependencias, facultades, departamentos, extensiones, institutos, escuelas y unidades académicas equivalentes 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, el reglamento orgánico interno y estatuto docente.
- c) Aprendices, el cual se regirá por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo, el decreto 0223 del 5 de marzo de 2026 y demás normas que lo modifiquen o complementen y del presente Reglamento Interno de Trabajo.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

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

El reclutamiento de hojas de vida en cargos de orden administrativo se realizará por los diferentes medios disponibles, tales como, plataformas digitales de bolsas de empleo, y/o recepción física y electrónica.

La Universidad Externado no consentirá actos de discriminación por razones de género, raza, edad, religión o política, dentro de los procesos de selección a los cuales apliquen los candidatos.

Universidad **Externado** de Colombia

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 menores de edad, salvo el contrato especial de aprendizaje.

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 o quien esta unidad delegue, siempre que se cumplan los requisitos indicados en el artículo anterior, así como los lineamientos institucionales contenidos en el estatuto docente y demás normativa interna, de igual manera, de deberá adjuntar los certificados académicos exigidos por la respectiva Unidad académica.

PARÁGRAFO PRIMERO: 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas.

PARÁGRAFO TERCERO: 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 Universidad 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 7º 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

Universidad
Externado
de Colombia

afinidad y primero civil, u ostente la calidad de cónyuge o compañero permanente, salvo que el Rector de la Universidad, por solicitud del Vicerrector correspondiente de la Sede Central, autorice dicha vinculación, según conveniencia de la Universidad, siempre y cuando no exista conflicto de intereses ni trabajen en la misma dependencia. En las Seccionales, la excepción será autorizada por el Rector de la Seccional. PARÁGRAFO: La norma anterior opera también en los casos de traslado y promoción de los trabajadores.

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 de la 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
CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 8.º- El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por normas sustantivas del Código Sustantivo Trabajo, mediante cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en la Universidad a cambio de que esta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario las actividades la Universidad, por cualquier tiempo determinado por el programa de formación no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Parágrafo. Para su regulación, resulta del mismo modo aplicable la normativa formativa rige la de cualificación en la cual se encuentra adscrito el aprendiz.

Universidad
Externado
de Colombia

Artículo 9.º- La finalidad de este contrato es facilitar la formación del aprendiz de las ocupaciones o profesiones autorizadas por la legislación, la duración del contrato será a término fijo y estará determinada conforme se indica en el decreto 0223 del 2026 y demás normas que lo modifiquen o complementen y no podrá ser superior a 3 años, duración máxima prevista en el artículo 81 del Código Sustantivo Trabajo.

La subordinación jurídica en este contrato está referida exclusivamente a las actividades propias del proceso de formación y comprende facultad de dirección y potestad disciplinaria de la Universidad, esta última se regirá por lo dispuesto en el capítulo XX del presente reglamento.

Parágrafo. Cuando la Institución Educativa informe a Universidad la terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el estudiante (aprendiz) y la entidad educativa, dicha circunstancia comportará una causal de terminación objetiva del contrato de aprendizaje.

Artículo 10.º- Durante toda la vigencia de la relación contractual el aprendiz recibirá de la Universidad un apoyo de sostenimiento mensual, así:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente, y en la fase práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.
3. Cuando el aprendiz ostente la condición de estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual deberá corresponder, como mínimo, a un (1) salario mínimo legal vigente, con independencia de que la modalidad de formación sea dual o no.

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

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

Artículo 11.º- Durante la vigencia del contrato el aprendiz contará con las siguientes garantías:

1. Fase lectiva: el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la Universidad como dependiente.
2. Fase práctica o durante toda la formación dual: el aprendiz estará afiliado al sistema de seguridad social integral en salud, pensiones y riesgos laborales. También tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral, conforme al régimen de trabajadores dependientes del sector privado contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo. El aporte a riesgos laborales corresponderá al del nivel de riesgo de la Universidad y de sus funciones.

Universidad Externado de Colombia

Artículo 12.º- El régimen disciplinario aplicable a los aprendices será el establecido en el capítulo XX de este reglamento. Cuando se dé apertura a un proceso disciplinario la Universidad deberá informar al monitor de la Institución Educativa a través del correo electrónico institucional suministrado por esta al inicio de la práctica laboral en consideración con lo establecido en el decreto 0223 de marzo de 2026.

Artículo 13.º- El contrato de aprendizaje podrá suspenderse cuando se configure algunos de los supuestos que se esgrimen a continuación:

1. Las vacaciones colectivas de la Universidad, ocurridas en la fase práctica del contrato y en las cuales el aprendiz no haya cumplido el tiempo de servicios requerido para causar el derecho al descanso anual remunerado. En este caso se entenderá que se produce una interrupción temporal de la práctica, por inexistencia de actividad en el escenario de laboral real destinado a su formación. La práctica se reanudará una vez la Universidad retome sus labores, continuando el proceso formativo hasta completar el tiempo restante previsto para la fase práctica y el contrato de aprendizaje, de conformidad con el programa de formación. Las vacaciones colectivas de la Universidad no afectan la fase lectiva del contrato de aprendizaje.
2. La licencia de maternidad, la licencia de paternidad y la incapacidad de origen común o laboral superior a cinco (5) días hábiles dentro de un período de un (1) mes calendario. Ante esta situación, el contrato se reanudará una vez el estudiante cumpla con el periodo de licencia o recupere su estado de salud, continuando la ejecución del contrato hasta completar el tiempo restante previsto.

Parágrafo. Durante el periodo de las suspensiones especiales contempladas en este artículo, se interrumpe para el aprendiz la obligación de adelantar las actividades formativas, en fase lectiva o práctica, y para la Universidad la de pagar el apoyo de sostenimiento de esos lapsos. No obstante, durante la suspensión corren a cargo de esta última las obligaciones ya surgidas con anterioridad, especialmente, aquellas que le correspondan frente al Sistema de Seguridad Social.

Los periodos de suspensión podrán descontarse por la Universidad al liquidar vacaciones, cesantías e intereses a las cesantías en fase práctica. El tiempo de suspensión no será tenido en cuenta para contabilizar el plazo fijo pactado del contrato, que una vez desaparecida la causal de suspensión, se reactivará el proceso formativo hasta completar el tiempo restante previsto.

Artículo 14.º- Son causas de terminación del contrato de aprendizaje, las siguientes:

1. Por muerte del aprendiz.
2. Por mutuo consentimiento, exento de vicios.
3. Por liquidación o clausura definitiva de la Universidad.
4. Por suspensión de actividades por parte de la Universidad durante más de ciento veinte (120) días.
5. Por sentencia ejecutoriada.
6. Por expiración del plazo fijo pactado.
7. Cuando la Institución Educativa informe a Universidad la terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el aprendiz y la entidad educativa.
8. Por decisión unilateral con justa causa, conforme a lo establecido el siguiente artículo.

Parágrafo 1. Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, la Universidad deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). La Universidad cuenta con un tiempo de veinte (20) días hábiles vencidos para reemplazar al aprendiz.

Parágrafo 2. La terminación del contrato de aprendizaje por cumplimiento del plazo fijo previamente pactado no requiere preaviso, en tanto su duración está objetivamente determinada por la institución educativa y consignada de forma expresa en el contrato, lo que permite a las partes conocer desde el inicio la fecha en que finalizará la relación de aprendizaje.

Artículo 15.º- Son justas causas de terminación del contrato de aprendizaje las que se señalan a continuación:

1. Por parte de la Universidad:
 - A. Las indicadas en el literal "a" del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Así como las señaladas en el contrato especial de trabajo a término fijo, en el presente reglamento y en general cualquiera incluida en protocolos, instructivos, políticas y demás lineamientos.
 - B. Por no regresar el aprendiz a su práctica laboral, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.
 - C. El incumplimiento de las obligaciones del aprendiz, en aplicación de lo contemplado por el artículo de regímenes disciplinarios indicados en este reglamento.
 - D. La terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el aprendiz y la entidad educativa.
2. Por parte del aprendiz:
 - A. Las indicadas en el literal "b" del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo. Cualquier procedimiento relacionado con la terminación a que se refiere el presente artículo, deberá constar por escrito como garantía del derecho fundamental al debido proceso, de manera que pueda ser conocido en forma clara y oportuna por todas las partes involucradas en el proceso formativo del aprendiz.

Artículo 16.º- La Universidad podrá dar por terminado de forma unilateral y sin justa causa el contrato de aprendizaje. Para la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de aprendizaje, en cualquiera de sus fases, serán aplicables las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, en particular lo previsto en su artículo 64, referente a la indemnización a cargo del empleador cuando se configure la terminación unilateral sin justa causa debidamente comprobada.

CAPÍTULO V

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 17.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 dominical y 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 VI
HORARIO DE TRABAJO

Artículo 18.º- La duración de la jornada de trabajo en la Universidad se distribuirá como sigue a continuación:

A partir del	Jornada máxima legal
15/07/2025	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, artículo 11 de la ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO PRIMERO: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3º de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual; y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre la Universidad y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable.

Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno. (artículo 11 de la ley 2466 de 2025).

PARÁGRAFO SEGUNDO: De igual manera, el cumplimiento de la jornada máxima legal garantizará lo referente al derecho de desconexión de conformidad con la Política de Desconexión Laboral aplicable para la Universidad Externado de Colombia (Ley 2191 del 6 de enero de 2022) a la que se podrá acceder en el link: <https://intranet.uexternado.edu.co/repositorio-de-documentos/reglamentos-v-manuales/> Por la cual se unifican los procedimientos internos para proteger el góce 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 TERCERO: 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
- c) Personal docente administrativo.

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:

Universidad
Externado
de Colombia

- a) Docente investigador de medio tiempo y tiempo completo
- b) Docente de medio tiempo y tiempo completo
- c) Investigador de medio tiempo y tiempo completo
- d) Docente 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 indica a continuación:

Año	Lunes a Jueves			Viernes	Sabado	
	Entrada*	Almuerzo	Salida*	Salida*	Entrada*	Salida*
2025	7am - 8am	**Franja de 12 a 2 pm	4:00pm - 5:00pm		8am	12:00pm
2026	7am - 8am		4:00pm - 5:00pm	4:00pm	9am	12:00pm

**Hora de ingreso y salida: será establecida por el Decano – director y/o jefe de cada unidad académica o administrativa de la Universidad.*

***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.*

1.1. Personal adscrito a la Dirección de Promoción y Mercadeo - Admisiones y Promoción Universitaria: Este Horario está dirigido exclusivamente a los “agentes de contact center” quienes prestará sus servicios conforme se indica a continuación:

Agentes	Horario (*) (**)
	Lunes a viernes, de 7:30 a.m. a 4:00 p.m., sábados 8:00 a.m. a 12:30 p.m.
	Lunes a viernes, de 10:00 a.m. a 6:30 p.m., sábados de 8:00 a.m. a 12:30 p.m.
	Lunes a viernes, de 8:30 a.m. a 5:00 p.m., sábados de 8:00 a.m. a 12:30 p.m.
	Lunes a viernes, de 10:00 a.m. a 6:30 p.m., sábados de 8:00 a.m. a 12:30 p.m.

**Hora de ingreso y salida: será establecida por el director de la unidad administrativa.*

***Hora de almuerzo: Esta será de una (1) hora según acuerdo con el director de la unidad administrativa.*

Universidad
Externado
de Colombia

1) PERSONAL DOCENTE (profesores)

a) De tiempo completo:

Año	Lunes a Jueves			Viernes	Sábado	
	Entrada	Almuerzo	Salida	Salida	Entrada	Salida
2025	7am - 8am	*Franja de 12 a 2 pm	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		
2025	8am	12pm	1pm	5pm	10:00am	12:00pm
2026	8am	12:15pm	1pm	5:15pm		

PARÁGRAFO PRIMERO: De acuerdo con las necesidades del servicio y las actividades que realicen las dependencias en coordinación con la Dirección de Talento Humano podrán establecer acuerdos para no laborar los sábados, siempre y cuando se dé cumplimiento a la jornada máxima legal ya referida.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La Universidad tiene establecido que el día de descanso obligatorio será el domingo de cada semana, sin perjuicio de lo establecido en el literal A del artículo 11 de la ley 2466 de 2025.

- 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 lineamientos de la Universidad.

Artículo 19.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)

Universidad
Externado
de Colombia

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.

- 7) Jornada flexible para trabajadores con responsabilidades familiares del cuidado. Artículo 46 de la ley 2466 de 2025. La Universidad podrá acordar horarios a jornadas flexibles de trabajo a modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad a primero y segundo civil, a que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

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

- 8) Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Artículo 47 de la ley 2466 de 2025. Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil, primero de afinidad también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previa acuerdo con la Universidad y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria a la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado a asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.

Artículo 20.º- En la Universidad, los trabajadores que laboren la jornada máxima legal tendrán derecho a que dos horas de dicha jornada por cuenta de la Universidad se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. Vigencia limitada en el tiempo.

Universidad
Externado
de Colombia

PARÁGRAFO TRANSITORIO. 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 21.º- 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 trabajar 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 22.º- Cuando por fuerza mayor o caso fortuito el trabajador por tiempo no mayor de dos (2) horas no pueda ejecutar sus funciones dentro de la jornada de trabajo establecido, deberá compensar en igual proporción el tiempo, sin que pueda entenderse que el servicio prestado en el tiempo de compensación constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración adicional alguna.

Artículo 23.º- El límite máximo de las horas de trabajo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo puede ser elevado por orden de la Universidad, por razón de fuerza mayor, de caso fortuito, de amenaza ocurrir algún accidente, o cuando sean necesarios o indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la Universidad; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

Artículo 24.º- 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 25.º- 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 VII
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 26.º- 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).

Universidad
Externado
de Colombia

Trabajo Diurno	
6a.m.	9 p.m.
Trabajo Nocturno	
9 p.m.	6 a.m.

PARÁGRAFO PRIMERO. De conformidad con el artículo 10 de la ley 2466 de 2025, la cual modificó el artículo 160 del C.S.T., a partir del 25 de diciembre de 2025 el presente artículo quedará como sigue:

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

Trabajo Diurno	
6a.m.	7 p.m.
Trabajo Nocturno	
7 p.m.	6 a.m.

Artículo 27.º- Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y, en todo caso, el que excede la máxima legal salvo las excepciones ya citadas.

PARÁGRAFO PRIMERO No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La Universidad deberá llevar un registro en el sistema de nómina del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas.

la Universidad estará obligada a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

De igual modo, de ser requerido, estará obligada a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar". (Artículo 12 ley 2466 de 2025)

Artículo 28.º- En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. (Artículo 13 ley 2466 de 2025).

Artículo 29.º- 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 30.º- 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

Universidad
Externado
de Colombia

acuerdo con el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

Artículo 31.º- 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 32.º- 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 33.º- La Universidad no reconocerá el pago de trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo exija de sus trabajadores y sean autorizadas previamente por la Universidad.

PARÁGRAFO PRIMERO. 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 34.º- En ningún caso la Universidad utilizará los servicios de sus trabajadores menores de edad para realizar trabajo suplementario, nocturno o de horas extras.

CAPÍTULO VIII
DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

Artículo 35.º- 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:

DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO			
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 36.º- 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 que si 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 37.º- En todo salario se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

Artículo 38.º- 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 39.º- La remuneración correspondiente al descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso, distintos al domingo, señalados en el presente Reglamento, se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

Artículo 40.º- La retribución del trabajo en los días de descanso obligatorio se remunera de acuerdo con las siguientes reglas:

- 1) Implementación Gradual. El recargo del 100% de que trata este artículo, se implementa de manera gradual en la Universidad, de la siguiente manera (Artículo 14 ley 2466 de 2025). Se remunera con un recargo de sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas así:

RECARGO DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO	
A partir del primero (1) de julio de 2025	80%
A partir del primero (1) de julio de 2026	90%
A partir del primero (1) de julio de 2027	100%

- 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.

PARÁGRAFO PRIMERO. Para todos los efectos, cuando este Reglamento haga referencia a

Universidad
Externado
de Colombia

"dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

PARÁGRAFO SEGUNDO. La universidad y el trabajador podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro si, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

Artículo 41.º- Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta das (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario.

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

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 31 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 43.º- 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 31 de este Reglamento.

Artículo 44.º- 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 45.º- 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 46.º- 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 47.º- Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en el artículo 26 de este Reglamento, la Universidad suspendiere el trabajo, estará obligado a pagar el salario de ese día,

Universidad
Externado
de Colombia

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 IX
VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 48.º- Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Artículo 49.º- La Universidad tiene establecido un periodo de vacaciones colectivas del cual disfrutarán los trabajadores cuyas funciones lo permitan de conformidad con las necesidades del servicio. Si así lo hiciere, 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.

PARÁGRAFO. El periodo de vacaciones colectivas corresponderá a las últimas semanas del mes de diciembre y las primeras del mes de enero, las fechas exactas serán definidas para cada anualidad.

Artículo 50.º- Para los trabajadores que no disfrutaron de vacaciones colectivas conforme lo dispuesto en el artículo anterior, la Universidad les dará a conocer con anticipación la fecha en que se concederán las vacaciones una vez cumplido el año de servicios conforme al artículo 39 de este reglamento.

El registro especial de vacaciones se llevará en el sistema de nómina, y en este constará la fecha en que ha ingresado cada trabajador a la Universidad, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en la que las termina, y la remuneración recibida por las mismas.

Artículo 51.º- Si se presenta interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a disfrutarlas.

Artículo 52.º- 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 caso de acumulación de vacaciones, de esta debe quedar constancia por escrito de los periodos acumulados.

Artículo 53.º- Cuando se autorice la compensación en dinero hasta por la mitad de las vacaciones anuales, este pago sólo se considerará válido si al efectuarlo la Universidad concede

Universidad
Externado
de Colombia

simultáneamente en tiempo al trabajador los días no compensados en vacaciones.

Artículo 54º- 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 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 55.º- 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 Universidad. 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 56.º- 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 X
PERMISOS**

Artículo 57.º- La Universidad concederá a sus trabajadores las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos (Artículo 15 ley 2466 de 2025):

Permiso	Condiciones de causación	Acreditación de la causal
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.	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.

Universidad
Externado
de Colombia

Sufragio	Votaciones convocadas por el Consejo Nacional Electoral o quien haga sus veces. Sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.	Acreditar con la constancia entregada al momento de sufragar dentro de los cinco (5) días siguientes al permiso.
Cargos de forzosa aceptación	Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.	Comunicación oficial respectiva y el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
Grave calamidad doméstica debidamente comprobada	En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.	El trabajador deberá dar aviso de la circunstancia que genera la grave calamidad doméstica según lo permitan las circunstancias. En cualquier caso, el trabajador debe acreditar ante a la Universidad la ocurrencia del hecho que lo afectó para que pueda tenerse como justificada su falta de asistencia al trabajo.
Asistir al entierro de compañeros	El trabajador debe avisar con la debida oportunidad a la Universidad quien concederá el permiso en el evento en que el número de trabajadores que se ausente no sea tal que perjudique el funcionamiento de esta.	El aviso debe darse con un (1) día de anticipación. El trabajador deberá destinar el tiempo concedido para la asistencia a las honras fúnebres de su compañero.

Universidad
Externado
de Colombia

<p>Citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas</p>	<p>Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas.</p>	<p>El trabajador deberá informar a la Universidad la fecha de la cita médica, salvo cuando se trate de atención al servicio de urgencias, y deberá aportar el certificado, incluyendo aquellos casos para el diagnóstico y tratamiento de la endometriosis según lo dispuesto en la Ley 2338 de 2023.</p> <p>Las ausencias por asistencia al servicio médico deberán acreditarse con la constancia de la EPS. No se aceptarán, por lo tanto, como excusa, la simple manifestación de haber concurrido al servicio médico.</p>
<p>Obligaciones escolares</p>	<p>Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.</p>	<p>El trabajador deberá acreditar su calidad de acudiente y la asistencia a la actividad escolar obligatoria mediante documento expedido por la institución educativa, junto con su solicitud de permiso.</p>
<p>Citaciones</p>	<p>Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.</p>	<p>El trabajador deberá aportar de manera previa a la Universidad la citación judicial, administrativa o legal en la que deberá constar la obligación de la asistencia del trabajador</p>

El tiempo empleado en los permisos o licencias de que trata el presente artículo no se descontará o deberá compensar el 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 57º La Universidad concederá hasta tres (3) días hábiles de permiso remunerado a sus trabajadores en los siguientes casos:

Permiso	Condiciones de causación	Acreditación de la causal
<p>Nacimiento</p>	<p>Por nacimiento de un hijo</p>	<p>Siempre y cuando el padre no tenga derecho a solicitar la licencia estipulada en el artículo 1.º de la Ley 755 de 2002.</p>

Universidad
Externado
de Colombia

Enfermedad grave	Por enfermedad grave, debidamente comprobada, del cónyuge, compañero o compañera permanente, primer grado de consanguinidad o primero civil del trabajador	El trabajador deberá aportar el soporte médico que dé cuenta de la enfermedad grave
Matrimonio	Por matrimonio del trabajador.	Aportar el registro civil de matrimonio dentro de los 30 días siguientes a la autorización del permiso.
Afectación Vivienda	Por destrucción total o parcial de su vivienda.	El trabajador debe comprobar ante a la Universidad la ocurrencia del hecho a efecto de que pueda tenerse como justificada su falta de asistencia al trabajo.
Otro motivo	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.
Procedimiento común para la solicitud de estos permisos		
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 XI

SALARIO, MODALIDADES Y PERÍODOS DE PAGO. SALARIO MÍNIMO

Artículo 57.º- 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 58.º- 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.

Universidad
Externado
de Colombia

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 59.º- 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 la Universidad 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 60.º- 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 61.º- 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 62.º- El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito mensualmente en moneda de curso legal, se le consignará en la cuenta personal registrada ante la Dirección de Talento Humano o por cheque.

Artículo 63.º- 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 pagará proporcionalmente a la jornada pactada.

CAPÍTULO XII
HIGIENE Y SERVICIOS MÉDICOS

Artículo 64.º- Es obligación de la Universidad velar por la salud, la seguridad y la higiene de todos los trabajadores a su cargo. Asimismo, debe garantizar los recursos necesarios para la implementación y ejecución de actividades permanentes en medicina preventiva, medicina del

Universidad
Externado
de Colombia

trabajo, higiene y seguridad industrial, en concordancia con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el fin de asegurar la protección integral del trabajador.

Artículo 65.º- Los servicios médicos que requieran los trabajadores serán prestados por la EPS y la ARL correspondientes, a través de la IPS a la cual se encuentren afiliados.

Artículo 66.º- Todo trabajador, en el mismo día en que se sienta enfermo, debe comunicarlo la Universidad y asistir al servicio médico de la Entidad Promotora de Salud a la que se encuentre afiliado, 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 67.º- 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 esta, así:

- a) El trabajador deberá someterse a los exámenes médicos ocupacionales, de acuerdo con la normatividad vigente, ya sean particulares o generales, que prescriba la Universidad o la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS), según corresponda, en los períodos establecidos.
- 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) En caso de que el trabajador cuente con recomendaciones médicas relacionadas con su condición de salud o su capacidad laboral, solo se considerarán válidas y tendrán efecto aquellas que sean emitidas o avaladas por la Entidad Promotora de Salud (EPS), la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) o por el médico especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo contratado a través del aliado estratégico de la Universidad.
- d) 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 68.º- 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 servicio médico de la Universidad, a través del médico, podrá autorizar incapacidades a los trabajadores de la Institución, las cuales tendrán validez siempre que no superen el término de dos (2) días. Las incapacidades superiores a dos (2) días deberán ser autorizadas por la respectiva E.P.S. a la que se encuentre afiliado el trabajador.

CAPÍTULO XIII
RIESGOS LABORALES Y PRIMEROS AUXILIOS

Universidad
Externado
de Colombia

Artículo 69.º- 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 70.º- En caso de accidente de trabajo, aun en el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a su jefe inmediato, Posteriormente al área de Seguridad y Salud en el Trabajo, de la Dirección de Talento Humano de la Universidad, con el fin de que se presten los primeros auxilios, se gestione la asistencia médica y el tratamiento oportuno, y se dé cumplimiento a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 71.º- En caso de accidente 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 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 72.º- De todo accidente de trabajo se llevará registro, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombres de los testigos, si los hubiere, y en forma sintética lo que éstos puedan declarar. Lo anterior, sin perjuicio del formato a diligencia y de la obligación de realizar de manera oportuna el reporte ante la Administradora de Riesgos Laborales a la cuales se encuentre afiliado el trabajador.

Artículo 73.º- 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, y a los lineamientos establecidos en el Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente sobre la materia.

CAPÍTULO XIV
PRESCRIPCIONES DE ORDEN

Artículo 74.º- 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) Respeto para con los estudiantes de la Universidad
- d) 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
- e) 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
- f) Ejecutar los trabajos que se le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible

Universidad
Externado
de Colombia

- g) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa
- h) 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
- i) 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
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarlo, siendo prohibido ausentarse sin permiso del respectivo jefe inmediato
- k) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique la Universidad para el manejo de los instrumentos de trabajo y para evitar accidentes de trabajo
- l) Atender las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico tratante, la Administradora de Riesgos Laborales o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes
- m) Informar oportunamente a la Universidad sobre cualquier circunstancia que pueda afectarla en sus intereses o producirle perjuicios

CAPÍTULO XV
ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 75.º- Para efectos de autoridad y ordenamiento de la Universidad, la jerarquía de ella será ejercida, en orden descendente, en la siguiente forma:

Orden Jerárquico	
1	Rector (a) de la Universidad Externado.
2	Director (a) de Talento Humano.

PARÁGRAFO. La facultad disciplinaria frente a los trabajadores radica en el (a) director (a) de Talento Humano o su delegado.

CAPÍTULO XVI
LABORES PROHIBIDAS PARA LOS MENORES DE EDAD

Artículo 76.º- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de este reglamento, son labores prohibidas para menores de dieciocho años.

- 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) Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna

Universidad
Externado
de Colombia

máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

- 6) Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.
- 7) 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 estas.

CAPÍTULO XVII

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y A LA PATERNIDAD

Artículo 77.º- Las mujeres en estado de embarazo cuando así lo prescriba su médico, no podrán ejecutar labores peligrosas o que requieran grandes esfuerzos físicos.

Artículo 78.º- En la época del parto la Universidad concederá a las trabajadoras una licencia de dieciocho (18) semanas remuneradas con el salario que devengue al momento de iniciarla.

Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar la Universidad un certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora
- b) La indicación del día probable del parto
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto

PARÁGRAFO. Para dar aplicabilidad a esta licencia, la trabajadora deberá cumplir el proceso establecido por la Universidad en la GUÍA PARA GESTIONAR LICENCIAS.

Artículo 79.º-El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La Universidad respetará el derecho que tiene el trabajador de gozar de la licencia de paternidad en los términos establecidos en la ley 2111 de 2021.

Artículo 80.º- La Universidad concede como beneficio extralegal a las funcionarias y docentes lactantes, con dedicación tiempo completo o medio tiempo -proporcional-, el tiempo necesario para completar dos (2) horas durante los (6) seis meses siguientes a la terminación de la licencia de maternidad. El permiso puede tomarse, de manera concertada con el(la) Decano(a) o director (a) del área correspondiente, de forma continua, empezando la jornada de trabajo más tarde o terminando la misma antes de lo habitual. Así mismo, será posible concertar que el beneficio se divida en dos descansos de una hora, uno en la mañana y uno en la tarde.

PARÁGRAFO PRIMERO. En ningún caso, el beneficio puede acumularse para su disfrute en jornadas completas, así como tampoco puede diferirse a un periodo posterior al establecido en esta disposición.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Una vez culminado el beneficio extralegal, y si la docente o funcionaria mantiene una adecuada lactancia materna continua, podrá solicitar un descanso de 30 minutos hasta el cumplimiento de los dos (2) años del menor, de conformidad con lo dispuesto en la ley 2306 de 2023. Para efectos de confirmar la continuidad de la lactancia materna, la manifestación del mantenimiento deberá renovarse cada seis (6) meses.

Artículo 81.º- 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.

Artículo 82.º 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.

Artículo 83.º- Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

PARÁGRAFO. Para dar aplicabilidad a esta licencia, la trabajadora deberá cumplir el proceso establecido por la Universidad en la GUÍA PARA GESTIONAR LICENCIAS.

Artículo 84.º Licencia parental compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

PARÁGRAFO PRIMERO. Para dar aplicabilidad a esta licencia, la trabajadora deberá cumplir el proceso establecido por la Universidad en la GUÍA PARA GESTIONAR LICENCIAS.

CAPÍTULO XVIII

OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA UNIVERSIDAD Y DE LOS TRABAJADORES

Artículo 85.º- Son obligaciones especiales de la Universidad:

- A. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- B. 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.
- C. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. A este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario, según reglamentación.
- D. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, y períodos convenidos.
- E. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- F. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el

Universidad
Externado
de Colombia

examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

- G. Implementar, mantener y mejorar de forma continua el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), garantizando condiciones seguras en las instalaciones, equipos y procesos; la realización de evaluaciones médicas ocupacionales conforme a la normativa; la provisión de los elementos de protección personal requeridos; la divulgación de medidas preventivas y correctivas frente a los riesgos laborales; y la promoción de una cultura de prevención, participación y autocuidado en toda la comunidad universitaria.
- H. Pagar la remuneración pactada, en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- I. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo IX de este Reglamento.
- J. 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. 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.
- K. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. La Universidad realizará los ajustes razonables que se requieran para cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
- L. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET y Zonas Mas Afectadas por el Conflicto Armado - ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
- M. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las ordenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador. Esta disposición se aplicará de conformidad con lo regulado en el Protocolo de atención a casos de violencia debido al género y sus formas interseccionales de la Universidad Externado de Colombia y la Política de Prevención, Protección, y Atención del acoso sexual (ley 2365 de 2024) de la Universidad.
- N. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la Universidad a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
- O. Contratar o mantener contratados, según corresponda; al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberá contratarse o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplica sobre el

Universidad
Externado
de Colombia

total de trabajadores de carácter permanente. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y protección Social. La Universidad deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponde al Ministerio del Trabajo.

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

Artículo 89.º 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, lealtad, honorabilidad.
- B. Poner al servicio de la universidad toda su capacidad de trabajo, actuar de manera diligente y buscar la concreción de los objetivos institucionales.
- C. 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.
- D. Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
- E. Cumplir personalmente, con responsabilidad y eficiencia, las labores inherentes a su cargo.
- F. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones.
- G. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, y siempre que se respete, por parte de la Universidad, lo relacionado con la prestación de los servicios en horas extras, trabajos suplementarios o en días festivos, cuando a ello hubiere lugar.
- H. Rendir los informes verbales y escritos que se le soliciten, asistir a las reuniones, comités y juntas a las que sea convocado por el jefe directo, directores, decanos y demás autoridades de la Universidad o por sus representantes.
- I. Cumplir las obligaciones legales, convencionales, contractuales, reglamentarias y en general cualquiera incluida en protocolos, instructivos, políticas y demás lineamientos.
- J. Cooperar con el personal docente, administrativo y estudiantil en la realización de la misión institucional de la Universidad.
- K. Registrar en la Dirección de Talento Humano de la Universidad su domicilio, dirección y teléfono actualizados y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra al respecto.
- L. 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.
- M. Cumplir los protocolos, instructivos, políticas y demás lineamientos para el manejo de dinero cuando en el ejercicio de sus funciones tenga el deber de controlar, custodiar, y gestionar procesos, relacionados con recursos económicos de la Universidad.
- N. 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.
- O. Mantener las funciones de su cargo al día y ordenados.
- P. Atender de manera oportuna e íntegra los requerimientos que se le formulen respecto de las obligaciones a su cargo.
- Q. Actuar de manera diligente para evitar la materialización de riesgos, afectar la seguridad de

las personas o de los bienes de la Universidad.

- R. Trabajar de forma exclusiva para la Universidad; salvo los contratos de trabajo con dedicación de medio tiempo u hora cátedra.
- S. Mantener una conducta respetuosa y colaborativa que favorezca la convivencia y el clima laboral.
- T. Informar directamente, o por interpuesta persona, y de manera inmediata, la incapacidad médica que le haya sido prescrita allegando el documento que la soporte.
- U. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); usar adecuadamente los elementos de protección personal asignados; participar en las actividades de capacitación, promoción y prevención; informar oportunamente cualquier condición de riesgo, accidente o enfermedad laboral; someterse a los exámenes médicos ocupacionales establecidos.
- V. Cumplir con el procedimiento para la realización de pruebas aleatorias de consumo de alcohol y de sustancias psicoactivas. Estas se realizarán con el fin de garantizar ambientes de trabajo libres del consumo de alcohol y de sustancias psicoactivas, conforme a lo dispuesto por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- W. Cumplir con el procedimiento establecido en el manual de compras de la Universidad.

CAPÍTULO XIX

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD Y LOS TRABAJADORES

Artículo 87.º- Se prohíbe a la Universidad:

- A. 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 sistema integral de seguridad social; retención en la fuente y demás impuestos y deducciones por conceptos de préstamos.
 - 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.
- B. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o bienes que ofrezca la Universidad.
- C. 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.
- D. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio del derecho de asociación.
- E. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el derecho del sufragio.
- F. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.

Universidad
Externado
de Colombia

- G. Hacer o permitir cualquier género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- H. 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.
- I. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

Artículo 88.º- Protección en casos de despidos colectivos:

- A. 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 motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente, deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud.
- B. Igual autorización se requerirá cuando la Universidad 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 de este, 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.
- C. 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.
- D. El Ministerio de Trabajo, a su juicio, en cada caso determinará cuándo la Universidad ha efectuado un despido colectivo de trabajadores.
- E. 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 89.º- Se prohíbe a los trabajadores:

- A. Sustraer de la Universidad bienes, herramientas, elementos de trabajo, documentos, materias primas, productos elaborados y en general cualquier elemento de propiedad de la Universidad, sin permiso escrito de la misma.
- B. Apropiarse de manera indebida de los bienes muebles, inmuebles, dineros, y demás objetos de propiedad de la Universidad so pena de incurrir en una conducta delictiva susceptible de ser denunciada ante las autoridades competentes.
- C. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes; así mismo ejecutar funciones durante su jornada laboral bajo la influencia de las ya citadas.
- D. Conservar, portar o transportar armas de cualquier clase en el cualquiera de las sedes de la Universidad, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar el personal de seguridad.
- E. Faltar total o parcialmente al trabajo sin justa causa o sin permiso de la Universidad, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo;

Universidad
Externado
de Colombia

- F. Ausentarse total o parcialmente del trabajo sin justa causa o sin permiso de la Universidad.
- G. 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;
- H. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquiera otra clase de propaganda en los lugares de trabajo;
- I. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse;
- J. Usar los bienes, insumos, equipos, dispositivos, herramientas físicas o digitales y demás recursos tecnológicos suministrados, asignados o habilitados por la Universidad para fines distintos de aquellos laborales, académicos, administrativos o institucionales autorizados, o de manera consistente a las políticas, lineamientos, procedimientos y controles definidos por la Universidad. Para estos efectos, se entienden incluidos, entre otros, los computadores portátiles o de escritorio, periféricos, dispositivos de almacenamiento, redes institucionales, cuentas de correo electrónico, credenciales de acceso, sistemas de información, aplicaciones, plataformas tecnológicas, servicios en la nube y demás recursos digitales provistos o autorizados por la Universidad.
- K. Ejecutar promover, facilitar u omitir cualquier acto que ponga en riesgo la integridad, disponibilidad, confidencialidad o seguridad de las personas, de la información, de los sistemas, de las redes, de los servicios tecnológicos o de los bienes muebles e inmuebles de la Universidad, así como cualquier conducta que afecte, altere, interrumpa, degrade, inutilice o comprometa el funcionamiento adecuado de máquinas, equipos, insumos, herramientas físicas o digitales, plataformas, aplicaciones, servicios en la nube o infraestructura tecnológica institucional. Lo anterior se armoniza, entre otras conductas con: la manipulación no autorizada de equipos o sistemas, la instalación de software no autorizado, la alteración de configuraciones de seguridad, la conexión de dispositivos no autorizados, el uso indebido de credenciales, la extracción, eliminación, modificación o divulgación no autorizada de información, y cualquier acción u omisión que genere incidentes de seguridad o afectaciones a la operación institucional.
- L. Incumplir las obligaciones legales, convencionales, contractuales, reglamentarias y en general cualquier lineamiento interno sin razones válidas.
- M. Incurrir en cualquier acto que pueda inducir en error a la Universidad o a terceros con el fin de obtener un provecho indebido o para justificar situaciones que no se generaron.
- N. Usar las redes institucionales LAN y Wifi, los sistemas de información, aplicaciones, plataformas digitales internas o externas, implementadas en infraestructura propia o en la nube, el correo electrónico institucional, los servicios de almacenamiento en la nube, los equipos de cómputo, las credenciales de acceso y, en general, cualquier recurso tecnológico dispuesto por la Universidad, para fines personales no autorizados, para actividades ajenas al ejercicio de sus funciones o para cualquier propósito contrario a la ley, al contrato de trabajo, al Reglamento Interno de Trabajo o a las políticas y lineamientos institucionales.”
- O. 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;
- P. Suministrar a personas no autorizadas y sin aprobación previa y expresa de sus superiores información privada o reservada de la Universidad o incumplir la Política de Tratamiento de Datos Personales de la Universidad.
- Q. Omitir el registro en los sistemas de control de ingreso y salida que se hayan implementado

Universidad
Externado
de Colombia

cuando estos apliquen, registrarse con las credenciales de otro trabajador, sustituir a otra persona de forma irregular y sin autorización previa; Compartir, prestar, revelar, transferir o permitir el uso por terceros de las credenciales de acceso, contraseñas, mecanismos de autenticación, usuarios institucionales o perfiles asignados por la Universidad.

- R. Omitir la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado;
- S. Incurrir en cualquier acto de indisciplina, mala fe, maltrato, actos que comporte maltrato físico, propiciar discusiones que comporten conductas de irrespeto, trato desobligante, aseveraciones injuriosas o calumniosas con sus compañeros de trabajo, los estudiantes, terceros y visitantes y en general cualquier miembro de la comunidad Externadista.
- T. Incumplir o negarse a la práctica para la realización de pruebas aleatorias de consumo de alcohol y de sustancias psicoactivas. Estas se realizarán con el fin de garantizar ambientes de trabajo libres del consumo de alcohol y de sustancias psicoactivas, conforme a lo dispuesto por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- U. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo;
- V. Instalar, descargar, ejecutar, configurar o utilizar software, aplicaciones, extensiones, herramientas o servicios tecnológicos no autorizados por la Universidad en equipos institucionales o en recursos conectados a la infraestructura tecnológica institucional.
- W. Almacenar, copiar, transferir, sincronizar, descargar o compartir información institucional en medios, dispositivos, correos, repositorios o servicios de nube no autorizados por la Universidad, o sin cumplimiento de los controles institucionales definidos para la protección de la información.
- X. Omitir el deber de cuidado, custodia y uso diligente de los equipos, dispositivos, información, credenciales y demás recursos físicos o digitales puestos a su disposición por la Universidad.
- Y. Acceder, intentar acceder, permitir accesos, escalar privilegios o usar perfiles, cuentas, archivos, sistemas, servicios o bases de datos sin autorización, o excediendo los permisos otorgados por la Universidad.
- Z. Tener en su poder o en el lugar destinado para guardar sus elementos de trabajo, sin autorización alguna, herramientas, materias primas, objetos de producción y demás elementos que no le pertenezcan.

CAPÍTULO XX

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 90.º- 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.

En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, *in dubio pro* disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem.

Artículo 91.º- Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, la ley 2466 de 2025, en el contrato de trabajo, en todos los lineamientos institucionales y en especial los establecidos en el presente reglamento.

Artículo 92.º- Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores y su calificación:

1. Leves.
2. Graves.

La levedad o gravedad de las faltas la determinará la Dirección de Talento Humano 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
- f. La reiteración de la conducta
- g. Los motivos determinantes de la conducta
- h. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta

PARÁGRAFO. Cuando la conducta se enmarque en cualquier de las tipificadas en el Protocolo de atención a casos de violencia debido al género y sus formas interseccionales de la Universidad Externado de Colombia, o su equivalente, incluidas las conductas de que trata la política de acoso sexual en el ámbito laboral, se dará aplicación a lo dispuesto en dicho marco normativo.

Artículo 93.º- Sin perjuicio de lo dispuesto en las demás normas del presente Reglamento, así como las de los demás lineamientos institucionales, se consideran como faltas graves:

1. El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores establecidas en el artículo 86 literales A, B, C, D, M, P, Q, R y W
2. La de los literales E, F, H, I, L, N, O, S, T, U y V se considerarán falta grave en el evento en que se incurra en reiteración de una o varias de las conductas allí descritas o causen perjuicio a la Universidad.
3. Incurrir en las prohibiciones de los trabajadores establecidas el artículo 89 literales B, D, G, I, K, M, U, V
4. La de los literales A, C, E, F, J, L, N, O, Q, R, S, T, W, X, Y y Z se considerarán falta grave en el evento en que se incurra en reiteración de una o varias de las prohibiciones allí descritas o causen perjuicio a la Universidad.
5. Cualquier incumplimiento de las obligaciones que emanen de los lineamientos institucionales cuando causen perjuicio de consideración a la Universidad, a los compañeros de trabajo, a los estudiantes y en general a cualquier miembro de la comunidad externadista y que hayan sido calificados como faltas graves.

Artículo 94.º- Sin perjuicio de lo dispuesto en las demás normas del presente Reglamento, así como las de los demás lineamientos institucionales, se consideran como faltas leves:

1. El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores establecidas en el artículo 86.º literales E, F, G, H, I, J, K, L, N, O, S, T, U, V y Z se considerarán falta leve en el evento en que

Universidad Externado de Colombia

- se incurra por primera vez y siempre que no causen perjuicio a la Universidad.
2. Incurrir en las prohibiciones de los trabajadores establecidas el artículo 89 literales A, C, E, F, H, J, L, N, O, Q, R, S, T, W, X y Y se considerarán falta leve en el evento en que se incurra por primera vez y siempre que no causen perjuicio a la Universidad.
 3. Cualquier incumplimiento de las obligaciones que emanen de los lineamientos institucionales cuando causen perjuicio de consideración a la Universidad, a los compañeros de trabajo, a los estudiantes y en general a cualquier miembro de la comunidad externadista y que hayan sido calificados como faltas leves.

Artículo 95.º- Clases de sanciones. El trabajador está sometido a las siguientes sanciones:

1. Llamado de atención verbal
2. Llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida
3. Suspensión
4. Las establecidas en el Protocolo de atención a casos de violencia debido al género y sus formas interseccionales de la Universidad Externado de Colombia o su equivalente, para los casos de violencias basadas en género y acoso sexual

Sanción	Tipo de falta
1. Llamado de atención verbal	Se impondrá por la comisión de faltas leves
2. Llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida	Se impondrá por la comisión de faltas leves
3. Suspensión	Se impondrá por la comisión de faltas graves. La suspensión por la primera vez, no será inferior a un día ni superior a ocho días. Cuando se trate de reiteración de la falta no podrá superar dos meses.

PARÁGRAFO PRIMERO. La Universidad impondrá la sanción aplicable de acuerdo con la gravedad o levedad de la falta, de conformidad con los criterios de graduación establecidos en el artículo anterior.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La terminación de contrato unilateral por parte de la Universidad no es una sanción.

Artículo 96.- La Universidad no podrá aplicar sanciones distintas a las indicadas en este Reglamento, y el Protocolo de atención a casos de violencia debido al género y sus formas interseccionales de la Universidad Externado de Colombia o su equivalente. A juicio de la Universidad se podrá prescindir o modificar el tipo de sanción que le correspondería a la falta por una menos gravosa.

CAPÍTULO XXI PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 97.º- Los decanos, directores de unidades académicas equivalentes, directores administrativos, jefes de unidades de apoyo administrativo que sean liderados por jefaturas deberán informar por escrito a la Dirección de Talento Humano sobre los hechos constitutivos de

Universidad
Externado
de Colombia

las presuntas faltas y acompañar los soportes documentales con los que se cuente, así como referir los demás medios de prueba que se estimen conducentes para demostrar la comisión de los hechos reportados.

PARÁGRAFO. La Dirección de Talento Humano podrá iniciar de oficio una investigación disciplinaria a un funcionario o docente cuando se hayan configurado un presunto incumplimiento de las obligaciones o prohibiciones establecidas en este reglamento, en el contrato de trabajo o en los lineamientos institucionales vigentes.

Para la imposición de sanciones disciplinarias, se deberá garantizar los principios establecidos en el artículo 90 de este reglamento y seguir el siguiente procedimiento:

Procedimiento	
1	Dar apertura al proceso disciplinario mediante la notificación de una comunicación escrita al funcionario o docente. Esta se remitirá al correo electrónico institucional o se entregará físicamente
2	En la comunicación se indicarán los hechos, conductas u omisiones que motivan la apertura del procedimiento
3	A la comunicación se acompañará todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones
4	<p>En esta se indicará:</p> <p>1. La forma en que se recibirán las manifestaciones del disciplinado, a juicio de la Dirección de Talento Humano, pueden ser:</p> <p>a. Mediante la presentación de un documento escrito de descargos al que podrá acompañar los soportes, controvertir las pruebas y solicitar la práctica de las que considere pertinentes para sustentar su defensa.</p> <p>b. Mediante la citación a una diligencia de descargos que se podrá realizar de manera presencial o haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones en la que podrá allegar los soportes, controvertir las pruebas y solicitar la práctica de las que considere pertinentes para sustentar su defensa.</p> <p>2. En cualquiera de las opciones anteriores, el término con el que contará el disciplinado no podrá ser inferior a 5 días.</p>
5	Surtido el trámite anterior, se emitirá un pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
6	En el evento en que se encuentre acreditado la comisión de la falta se impondrá una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron de conformidad con lo dispuesto en el capítulo de escalas y faltas disciplinarias.

7	El disciplinado tendrá la posibilidad de impugnar la decisión para lo cual dispondrá de un término máximo de 5 días para presentar un documento escrito con la sustentación de su impugnación.
---	--

PARÁGRAFO PRIMERO. La impugnación de la decisión de que trata el numeral 7 se resolverá por el Rector, quien podrá delegar en la Oficina Jurídica la decisión del recurso.

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

Artículo 98.º- Las sanciones disciplinarias por violación al presente reglamento serán impuestas por el (a) director (a) de Talento Humano.

Artículo 99.º- El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

CAPÍTULO XXII

DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 100.º- 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 la Universidad, los miembros 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 de la Universidad, de los miembros de la familia del representante legal y personal de seguridad de la Universidad.
 - 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) Toda pérdida o apropiación indebida propiciada o de la cual haya sido participe el trabajador de los bienes muebles e inmuebles y demás objetos relacionados con el trabajo, sin perjuicio de la denuncia ante autoridad judicial o administrativa de estar esta conducta en el marco de una acción punible.
 - f) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo, en el desempeño de sus labores;
 - g) 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 y demás normas que lo modifiquen o complementen, o cualquier falta calificada como grave en el presente reglamento interno de trabajo, en el contrato individual de trabajo, en protocolos, instructivos, políticas y demás lineamientos, pactos arbitrales y convenciones o pactos colectivos.
 - h) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que

Universidad
Externado
de Colombia

posteriormente sea absuelto;

- i) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado que causen perjuicio a la Universidad; aun cuando exista cláusula penal que se haya pactado la cual seriere exigible, así como la presentación de la denuncia ante autoridad judicial o administrativa de encontrarse esta conducta en el marco de una acción punible.
- j) 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 de la Universidad
- k) La sistemática inejecución, sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales, reglamentarias o convencionales.
- l) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina de la Universidad.
- m) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico ocupacional o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes.
- n) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- o) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de la Universidad.
- p) 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 a la Universidad de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad;

PARÁGRAFO PRIMERO: En los casos de los literales j) a p) de este artículo, para la terminación del contrato la Universidad 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 de la Universidad, de sus obligaciones legales, contractuales, reglamentarias o convencionales.
- g) La exigencia de la Universidad, 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 a la Universidad, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que

Universidad **Externado** de Colombia

le modifiquen o complementen, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARÁGRAFO PRIMERO: 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 101.º- Para dar aplicación al literal j) del numeral primero del artículo precedente (deficiente rendimiento), la Universidad 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, la Universidad 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 la Universidad 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 102.º- 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.

Artículo 103.º- 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 104.º- 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 de este.

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

Artículo 105.º- 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 106.º- 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 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 Universidad, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
 - d. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Universidad para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

Artículo 103.º- 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. Cuando existan dos (2) o más centros de trabajo, la Universidad conformará un comité de nivel central y, adicionalmente, los comités que considere necesarios conforme a su estructura interna, pudiendo organizarse por regiones, departamentos, municipios, localidades o centros de trabajo, con el fin de garantizar accesibilidad, oportunidad y cercanía en la gestión de las quejas. (Resolución 3461 de 2025).
La Universidad designará directamente a sus representantes, y las y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todas las y los trabajadores, mediante escrutinio público según el procedimiento establecido.
3. En el caso de las empresas de servicios temporales, cuando se presenten quejas por presunto acoso laboral formuladas por trabajadoras y/o trabajadores en misión, estas deberán ser tramitadas en primera instancia ante el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad, por ser el lugar donde el trabajador desarrolla sus funciones y se configuran las relaciones laborales cotidianas. Para estos casos, la Universidad deberá activar el Comité

Universidad Externado de Colombia

de Convivencia Laboral, con la participación de al menos un (1) representante del CCL de la empresa de servicios temporales, garantizando la articulación efectiva entre ambas organizaciones. Esta actuación conjunta deberá respetar los principios de confidencialidad, imparcialidad, debido proceso y no revictimización de la trabajadora o el trabajador.

Artículo 107.º- El Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva de acoso laboral independiente en su funcionamiento que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador, por lo anterior, el comité no determina si hay acoso laboral.

El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

	Funciones	Tiempos
1	Recibir en el buzón convivencialaboral@uexternado.edu.co o por medio escrito las quejas, y dar trámite a estas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario
2	Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la Universidad.	Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el término por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el término máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
3	Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario
4	Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el término máximo no podrá superar los 15 días calendario.
5	Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado. El término para esta acción no está incluido en el procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral, ya que es una actividad de seguimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja; que se debe realizar de forma mensual.	Mensual.

Universidad
Externado
de Colombia

6	Informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
7	Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario
8	Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a la Dirección de Talento Humano - Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad	Mensual
9	Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección.	Trimestral/Anual
10	Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual

PARÁGRAFO PRIMERO. Este comité se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración de informes, seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones. Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes.

El Comité de Convivencia Laboral se reunirá extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas. Las reuniones extraordinarias serán convocadas por la secretaria técnica.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024 "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones" el Comité de Convivencia no es el competente, ya que estas conductas no son conciliables. Para estos casos, el trámite se dará según lo establecido en el Protocolo de atención a casos de violencia debido al género y sus formas interseccionales de la Universidad Externado de Colombia y/o la Política de Prevención, Protección, y Atención del acoso sexual según sea el origen de la queja o denuncia.

Artículo 108.º- El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal; por lo tanto, los tiempos aquí detallados no son acumulativos. Estos términos deberán ser definidos en cada caso, de acuerdo con las capacidades de los Comités de Convivencia Laboral de la Universidad (central o seccional).

CAPÍTULO XXIV

Universidad
Externado
de Colombia

SOLICITUDES O RECLAMOS Y PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

Artículo 109.º- El personal de la Universidad deberá presentar sus solicitudes o reclamos referidos a la relación laboral ante sus superiores jerárquicos en orden ascendente. 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
MODALIDADES DE TRABAJO**

Artículo 110.º- La Universidad podrá 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 la Universidad, sin requerirse la presencia física del trabajador en las instalaciones de la Universidad, para aquellos casos en que a juicio de la institución las actividades se puedan desarrollar fuera del campus sin afectar la prestación de servicios que oferta la Universidad que en su mayoría son de carácter presencial. En consecuencia y solo en los eventos en que la Universidad defina esta posibilidad se podrá recurrir a alguna de las modalidades de teletrabajo que se describirán a continuación:

TELETRABAJO	
Normativa	Ley 1221 de 2008, Decreto 884 de 2012.
Definición	Es una modalidad del contrato de trabajo, en virtud de la cual el trabajador presta el servicio por medio del uso de las TICs, sin que se requiera necesariamente su presencia en las instalaciones de la Universidad. Teletrabajador: Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que prestó sus servicios.”
Formas de Teletrabajo:	<p>→ Autónomos: Mediante el cual los teletrabajadores pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica la Universidad) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y solo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando la Universidad lo requiera.</p> <p>→ Móviles: es aquel en donde los teletrabajadores no tienen un lugar de trabajo establecido.</p> <p>→ Híbrido: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y la Universidad.</p>

Universidad
Externado
de Colombia

	<p>→ Transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. La Universidad estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.</p> <p>→ Temporal: temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.</p>
Duración	<p>Permanente. Desde la vinculación del funcionario, se regula que su modalidad de trabajo va a ser teletrabajo si esta es la voluntad de las partes.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador: Éste no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones de la Universidad, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador. 2. Si previamente existe una vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, la cláusula de modificación deberá contener: las condiciones del servicio, los medios tecnológicos, los días y horarios de trabajo, las responsabilidades en cuanto a custodia de elementos de trabajo y las medidas de seguridad informática.
Implementación	<p>Para implementar esta modalidad es necesario realizar las siguientes acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Autorizar al trabajador – notificar al funcionario el cambio de modalidad, las funciones y las condiciones en las cuales se prestará el servicio, así como, la responsabilidad y custodia de las herramientas del trabajo. 2. Se debe notificar a la ARL para que realice la matriz de riesgos y la inclusión al sistema de gestión de riesgos. 3. Se debe notificar al Ministerio del Trabajo: Mediante el formato de recolección de información de teletrabajadores.
Aspectos determinantes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Herramientas de trabajo: La Universidad es quien deberá suministrar las herramientas de trabajo, en los términos señalados cuando se autoriza esta modalidad de trabajo, es decir, equipos, herramientas, mantenimientos, entre otros. 2. La Universidad reconocerá un auxilio de conectividad para teletrabajadores que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado. El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996. 3. Jornada de trabajo: A los teletrabajadores se le aplican las reglas de jornada máxima, sin perjuicio de lo establecido en la Política de desconexión laboral de la Universidad.

PARÁGRAFO PRIMERO. 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 ocupacional.

Artículo 111.º- La Universidad podrá autorizar de manera transitoria la ejecución de actividades en la modalidad de trabajo en casa, para este fin, se deberá realizar la solicitud a la Dirección de Talento Humano de acuerdo con el procedimiento interno establecido, sobre esta modalidad de trabajo se indica que:

TRABAJO EN CASA	
Normativa	Ley 2088 de 2021.
Definición	Es la habilitación al funcionario para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza de la relación laboral, legal y reglamentaria que se tiene con la Universidad.
	No implica la desmejora en las condiciones del contrato, y se puede acudir a esta cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que le impidan realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las TIC.
	Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante las TIC, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la Universidad.
Duración	1. La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales durará el tiempo de las circunstancias mencionadas y hasta por un término de 3 meses prorrogables por un término igual por una única vez.
	2. Si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el funcionario pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá hasta que desaparezcan dichas condiciones.
	3. En todo caso, la Universidad conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación. (de forma autónoma).
Implementación	Para la implementación de esta modalidad, resulta necesario que la Universidad notifique al funcionario de forma unilateral el cambio de modalidad, así mismo, indique, las condiciones en las cuales se dará el cambio haciendo uso del principio de coordinación, y en el mismo sentido, el acuerdo sobre las herramientas de trabajo si hay lugar a este último.

Universidad
Externado
de Colombia

	El trabajo en casa como habilitación excepcional aquí regulada no requerirá modificación al Manual de Funciones, salvo que fuera necesario para el desarrollo de las labores.
	La Universidad notificará a la ARL la aprobación del trabajo en casa temporal
	Trabajo en casa híbrido: Se autorizará esta modalidad en el evento en que la circunstancia excepcional, ocasional o especial permita la alternancia entre el trabajo en casa y el trabajo presencial
	Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en los reglamentos aplicables, relativos al horario y la jornada laboral
	Herramientas de trabajo: Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el trabajador, podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con la Universidad. Si no se llega al mencionado acuerdo, la Universidad suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto.
Aspectos determinantes	Atendiendo a la excepcionalidad de esta modalidad en reemplazo del auxilio de transporte el trabajador devengará un auxilio de "conectividad" el cual corresponderá al valor fijado por el gobierno nacional. Sobre este aspecto, es importante destacar que este auxilio al remplazar el de transporte, no es compatible con este último, es decir, solo se debe pagar uno de los dos, y solo aplica para quienes devenguen menos de dos salarios mínimos.

Artículo 112.º- La Universidad podrá autorizar la ejecución de actividades en la modalidad de trabajo remoto, sobre esta modalidad de trabajo se indica que:

TRABAJO REMOTO	
Normativa	Ley 2121 de 2021
Definición	Forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde la Universidad y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen.
Duración	Es una modalidad del contrato de trabajo permanente, toda vez que no se encuentra ligada a circunstancias excepcionales
Implementación	1. El contrato que se celere para esta modalidad deberá incorporar las condiciones del servicio, los medios tecnológicos suministrados, y la forma de ejecución

Universidad
Externado
de Colombia

	<p>2. Deberá definir las funciones, los días y los horarios en los cuales se desarrollará la labor.</p> <p>3. Deberá definir las responsabilidades de custodia de los equipos y las medidas de seguridad informática.</p>
Excepciones	<p>El trabajador remoto podrá ser citado al campus universitario en los siguientes eventos: 1. Verificación de los estándares y requisitos de las herramientas suministradas. 2. Instalación o mantenimiento de las herramientas. 3. Citación para el desarrollo de proceso disciplinario.</p> <p>El trabajador remoto no será beneficiario del auxilio de transporte determinado por la ley. En caso de que la Universidad requiera que el trabajador remoto se presente en el campus, siempre que el trabajador remoto cumpla con los requisitos legales para ello, deberá reconocer, en los casos en que sea aplicable de acuerdo con la normativa vigente y de manera proporcional, el auxilio legal de transporte previsto en la legislación laboral vigente.</p>
Aspectos determinantes	<p>Herramientas y equipos de trabajo. La Universidad deberá poner a disposición del trabajador remoto, las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y/o telefonía, así como cubrir los costos de los desplazamientos ordenados por él.</p> <p>Sitio de trabajo: El lugar de prestación del servicio deberá ser acordado y notificado a la ARL para su aprobación.</p>

CAPÍTULO XXVI
PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 113.º- La Universidad reconocerá a todos sus trabajadores las prestaciones consagradas en la legislación laboral vigente.

Artículo 114.º- En la Universidad no existen prestaciones sociales adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XXVII
APLICACIÓN NORMATIVA ESPECIAL

Artículo 115.º- 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 XXVIII
PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO

Artículo 116.º- El presente Reglamento se publicará mediante la fijación de dos (2) copias en

Universidad
Externado
de Colombia

caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Así mismo la publicación del reglamento estará dispuesta a través de medio virtual en la página de la Universidad Externado de Colombia.

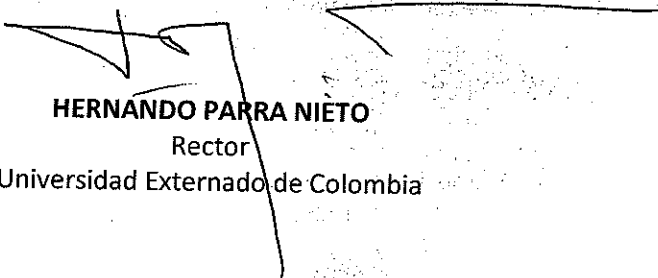
Artículo 117.º- Desde la fecha en que entre en vigor el presente Reglamento se considerará como único vigente para la Universidad y sus trabajadores.

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 118.º- 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 119.º- 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.



HERNANDO PARRA NIETO
Rector
Universidad Externado de Colombia

*Dirección de Talento Humano,
Mayo 2026.*