

# Reglamento Interno de Trabajo



## CAPÍTULO I

---

| **ARTÍCULO 1.** El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO domiciliada en la calle 58 A Bis No. 37-94 de la ciudad de Bogotá, D.C, con sedes en: ARMENIA, BOGOTÁ, BUCARAMANGA, BUENAVENTURA, BUGA, CALI, CARTAGENA, CARTAGO, CUCUTÁ, DUITAMA, IBAGUÉ, LETICIA, MANIZALES, MEDELLÍN, PALMIRA, PASTO, PEREIRA, POPAYÁN, PUERTO COLOMBIA, QUIBDÓ, RIOHACHA, ROLDANILLO, SANTA MARTA, TUNJA, VALLEDUPAR y VILLAVICENCIO y seccional en NEIVA. A sus disposiciones quedan sometidos tanto la Universidad como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

## CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

---

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

- Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social, o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada

y el salario devengado, requisito exceptuado para aspirantes a primer empleo.

- Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- Certificado de los estudios realizados.
- Formato de Hoja de vida debidamente diligenciado.

**PARÁGRAFO:** El empleador podrá además de los requisitos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, y los exigidos por Ley en el caso de vinculación de extranjeros, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesano el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º, Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, Constitución Nacional, artículos 1º y 2º, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991, Artículo 22), ni la libreta militar (Artículo 111, Decreto 2150 de 1995).

## PERIODO DE PRUEBA

---

| **ARTÍCULO 3.** 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 universidad, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76, Código Sustantivo del Trabajo - CST).

| **ARTÍCULO 4.** El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77, Numeral 1°, CST).

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

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

### CAPÍTULO III

## TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

---

| **ARTÍCULO 7.** Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Universidad. Estos trabajadores tienen derecho, además, del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6 °, CST).

### CAPÍTULO IV

## HORARIO DE TRABAJO

---

| **ARTÍCULO 8.** Las horas de entrada y salida de los trabajadores, para Bogotá, D.C. y todas las sedes del país, son las que a continuación se informan:

#### PERSONAL ADMINISTRATIVO

**DÍAS LABORABLES:** lunes, martes, miércoles, jueves, viernes, sábado

**Mañana:** 9:00 a.m. a 1:00 p.m.

**Hora de Almuerzo:** 1:00 p.m. a 2:00 p.m.

**Tarde:** 2:00 p.m. a 6:00 p.m.

#### PERSONAL DOCENTE

**DÍAS LABORABLES:** lunes, martes, miércoles, jueves, viernes, sábado

**PRIMER TURNO:** 6:00 a.m. a 2:00 p.m.

**SEGUNDO TURNO:** 2:00 p.m. a 10:00 p.m.

**PARÁGRAFO 1:** No obstante, y de conformidad con las necesidades del servicio en las diferentes sedes de la UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO, tanto en Bogotá como en las demás ciudades del país, cada dependencia académica o administrativa, podrá laborar en horarios distintos previa autorización de la Dirección de Gestión Humana, con cumplimiento de la jornada máxima establecida en el CST y en la normatividad correspondiente. Esta modificación de horario bajo ninguna circunstancia podrá afectar la óptima prestación del servicio.

**PARÁGRAFO 2:** Cuando la Universidad tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Artículo 21, Ley 50 de 1990).

### **PARÁGRAFO 3: JORNADA LABORAL FLEXIBLE**

(Artículo 51, Ley 789/02) Modificó el inciso 1° del literal c) e incluyó el d) del Artículo 161 del CST.

- c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Universidad o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.*
- d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante*

*la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (Artículo 51, Ley 789 del 2002)*

En todos los artículos del presente Reglamento, en donde se haga referencia a la jornada laboral semanal de 48 horas, deberá entenderse, a partir de la entrada en vigencia de la Ley 2101 de 15 de Julio de 2021, como jornada laboral, 42 horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual consagrada en el Artículo 3 de la misma, así:

Implementación gradual Ley 2101 de 15 de Julio de 2021. Artículo 3.	Jornada laboral semanal
Transcurridos dos años a partir de la entrada en vi- gencia de la Ley	47 horas semanales
Transcurridos tres años a partir de la entrada en vi- gencia de la Ley	46 horas semanales
A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la Ley se reducirán dos horas por cada año hasta llegar a 42 horas a la semana	42 horas semanales

## CAPÍTULO V

### LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

| **ARTÍCULO 9.** Trabajo diurno y nocturno. Artículo 25, Ley 789/02, Ley 1846 de 2017, que modificó el Artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo (CST) quedará así:

1. Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiuna horas (9:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiuna horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

| **ARTÍCULO 10.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Artículo 159, CST).

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

| **ARTÍCULO 12.** Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el Artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Artículo 24, Ley 50 de 1990).

**PARÁGRAFO 1:** La Universidad podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

**ARTÍCULO 13.** La Universidad no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el Artículo 11 de este Reglamento.

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

**PARÁGRAFO 2: DESCANSO EN DIA SABADO.**

Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso parcial o total durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 23, Ley 50 de 1990).

## CAPÍTULO VI

### DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

---

| **ARTÍCULO 14.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Artículo 1º, Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

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

## **PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.**

El Artículo 26 Ley 789/02 modifica el Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el Artículo 20, literal c) de la Ley 50 de 1990 (Artículo 26, Ley 789 del 2002).

**PARÁGRAFO 3.** El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1 de abril del año 2003.

**AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL.** Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar 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 el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185, CST).

| **ARTÍCULO 15.** El descanso en los días domingo y los demás expresados en el Artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del Artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (Artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

| **ARTÍCULO 16.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Universidad suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiererealizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178, CST).

## VACACIONES REMUNERADAS

| **ARTÍCULO 17.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, Numeral 1º, CST).

| **ARTÍCULO 18.** La época de las vacaciones debe ser señalada por la Universidad a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187, CST).

| **ARTÍCULO 19.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188, CST).

| **ARTÍCULO 20.** El empleador y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Para la compensación de dinero de estas vacaciones, en el caso de los numerales anteriores se tomará como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189, CST).

| **ARTÍCULO 21.** En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

| La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (Artículo 190, CST).

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

| **ARTÍCULO 23.** Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Artículo 5, Decreto 13 de 1967).

**PARÁGRAFO 1.** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrá derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Artículo 3° Parágrafo, Ley 50 de 1990).

## PERMISOS

---

| **ARTÍCULO 24.** La Universidad concederá los permisos a sus trabajadores de la siguiente manera:

1. Permisos remunerados y obligatorios.

- Ejercicio del derecho al sufragio.
- Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- Entierro de sus compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- Grave calamidad doméstica debidamente probada y calificada por el empleador.
- Licencia de paternidad correspondiente, prevista en la Ley 755 de 2002 y la Ley 1468 de 2011, correspondiente a 8 días hábiles.
- Licencia de maternidad establecida en la Ley 1468 de 2011, modificada por la Ley 1822 de 2017 correspondiente a 18 semanas.
- Licencia de Luto, consagrada en la Ley 1280 de 2009, correspondiente a 5 días hábiles.
- Desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización.

2. Permisos obligatorios

- Asistencia al servicio médico, odontológico y terapias.
- Asistencia a diligencias judiciales.

El tiempo empleado en estos últimos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo

efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Universidad (Numeral 6°, Artículo 57, CST).

Los demás permisos que no se encuentren consagrados en el presente artículo, serán potestativos por parte de la Universidad, así como su remuneración y/o compensación.

**PARÁGRAFO 1.** La concesión de los permisos antes dichos, estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de sufragio, el trabajador deberá aportar el correspondiente certificado electoral, máximo 30 días calendario después de las votaciones y el empleador establecerá la media jornada a otorgar de oficio o a petición de parte.
- En caso de desempeño de cargos de forzosa aceptación el trabajador deberá hacer llegar con anterioridad a la Universidad mínimo 8 días antes la designación correspondiente.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso será hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias, y aportar la prueba de la misma a más tardar 8 días después de su ocurrencia.
- Las licencias de paternidad y maternidad se sujetarán a las estipulaciones legales correspondientes.
- En caso de acontecimientos especiales, el trabajador debe informar a la Universidad con anterioridad o posterioridad al hecho que lo constituye, según lo permitan las circunstancias, y acreditarlo a través de algún medio probatorio, salvo que se trate de hechos suficientemente conocidos.

**PARÁGRAFO 2.** Para los efectos del presente reglamento, se entienden por Calamidad Doméstica los siguientes hechos: La hospitalización del cónyuge o del compañero(a) permanente, hijos y padres del trabajador; los desastres naturales y los hechos catastróficos, fortuitos o imprevistos que afecten gravemente la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar y el fallecimiento, enfermedad o lesión grave de sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, del cónyuge, compañero o compañera permanente.

**PARÁGRAFO 3.** Cuando se trate de ejercer el derecho del sufragio; desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, grave calamidad doméstica debidamente comprobada; desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización a que pertenezcan; asistencia al entierro de sus compañeros de trabajo; de la Licencia por Luto de que trata la Ley 1280 de enero 5 de 2009; de la licencia de paternidad (sentencias C-663 de 2009 y C-174 de 2009 de la Corte Constitucional); de la Licencia de maternidad, licencia de paternidad; o de la licencia facultativa remunerada, el tiempo empleado por el trabajador no podrá descontársele del salario, ni pedírsele su compensación con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria.

**PARÁGRAFO 4.** Los permisos y licencias antes mencionados deben estar debidamente probados por parte del trabajador, caso contrario se considerará una falta y estará sujeto a las sanciones disciplinarias establecidas en este reglamento.

**PARÁGRAFO 5.** De acuerdo a lo establecido en la normatividad legal vigente frente al tema de secuestro –Ley 986 de 2005–, la Universidad actuará frente al pago de salarios, honorarios y prestaciones sociales del secuestrado. El empleador deberá continuar pagando el salario y prestaciones sociales a que tenga derecho el secuestrado al momento de ocurrencia del secuestro, ajustados de acuerdo con los aumentos legalmente exigibles.

### **LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.**

Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar de la licencia.

Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.

### **LICENCIA DE MATERNIDAD PARA MADRES DE NIÑOS PREMATUROS. LICENCIA DE MATERNIDAD PREPARTO. LICENCIA DE MATERNIDAD POSPARTO.**

Se otorgan en los términos y condiciones estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias que regulan el asunto.

**PARÁGRAFO 1.** La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 18 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley.

**LICENCIA DE PATERNIDAD.** El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calandinidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera.

### **LICENCIA POR LUTO**

En virtud de la Ley 1280 de enero 2009, se otorgará al trabajador licencia por luto en caso de fallecimiento de su cónyuge, compa-

ñero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

**REQUISITO PARA SU OTORGAMIENTO.** Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

## CAPÍTULO VII SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

### | **ARTÍCULO 25.** Formas y libertad de estipulación

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16,21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Universidad que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
4. 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 la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
5. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 18, Ley 50 de 1990).

| **ARTÍCULO 26.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores (Artículo 133, CST).

| **ARTÍCULO 27.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, Numeral 1º, CST).

**PERIODOS DE PAGO:** Mensual

| **ARTÍCULO 28.** El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordi-

nario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Artículo 134, CST).

## CAPÍTULO VIII

### SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYORHIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

| **ARTÍCULO 29.** Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

| **ARTÍCULO 30.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S, A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estarán a cargodel empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

| **ARTÍCULO 31.** Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que

certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se some-

tiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

| **ARTÍCULO 32.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la Universidad en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

| **ARTÍCULO 33.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la Universidad para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**PARÁGRAFO 1:** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva Universidad, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91, Decreto 1295 de 1994).

| **ARTÍCULO 34.** En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmedia-

tamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

| **ARTÍCULO 35.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

| **ARTÍCULO 36.** La Universidad y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una Universidad o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

| **ARTÍCULO 37.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Universidad como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de la Protección Social, y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

## CAPÍTULO IX

### PRESCRIPCIONES DE ORDEN

---

| **ARTÍCULO 38.** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Universidad.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Universidad en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

## CAPÍTULO X

### ORDEN JERÁRQUICO

---

| **ARTÍCULO 39.** El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Universidad, es el siguiente: RECTOR, VICE-RECTORES, DIRECTORES NACIONALES, DIRECTORES DE SEDES, DECANOS.

**PARÁGRAFO 1:** De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Universidad: RECTOR, VICERRECTOR y DIRECTOR NACIONAL DE GESTIÓN HUMANA.

## CAPÍTULO XI

### LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

---

| **ARTÍCULO 40.** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Ordinales 2 y 3 del Artículo 242 del CST)

**ARTÍCULO 41.** Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.

3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en secode vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

**PARÁGRAFO 1.** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio del Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio del Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad fí-

sica del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (Artículos 245 y 246, Decreto 2737 de 1989).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta

las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (Artículo 243, Decreto 2737 de 1989).

## CAPÍTULO XII

### OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD Y LOS TRABAJADORES

---

**ARTÍCULO 42.** Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento

mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Artículo 24 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando

de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Universidad (Artículo 57 del CST).
15. Establecer las políticas necesarias para implementar el Teletrabajo al interior de la Universidad conforme a la Ley 884 de 2012, en caso de resultar pertinente.
16. Apoyar las recomendaciones realizadas por el comité de convivencia laboral en el marco de la Ley 1010 de 2006 y las resoluciones 652 y 1356 de 2012.
17. Ajustar las políticas y procedimientos internos a fin de cumplir y hacer cumplir las actas de compromisos y acuerdos en torno al comité de convivencia laboral.
18. Establecer las políticas para dar cumplimiento y aplicabilidad a la Ley 1616 de 2013 que establece la salud mental en trabajo.
19. Establecer todo el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del Decreto 1072 de 2015.

| **ARTÍCULO 43.** Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento; acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Universidad o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Universidad, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la Universidad las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Universidad.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Universidad o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
8. Informar a la Universidad su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58, CST). La Universidad dirigirá cualquier comunicación a la dirección indicada por el trabajador, la cual se entiende correctamente remitida y notificada a esta.
9. Utilizar las dotaciones y los elementos de seguridad industrial otorgados por la Universidad.

10. Cumplir las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores jerárquicos en cuanto a tiempo, modo, lugar y calidad del trabajo.
11. Cuando algún trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa, este está obligado a dar aviso en el menor tiempo posible a su jefe inmediato y cumplir con las recomendaciones exigidas para tal efecto por las autoridades de salud.
12. Utilizar únicamente el software adquirido legalmente por la Universidad.
13. No dar o autorizar la clave personal entregada por la Universidad, a otros compañeros de trabajo o terceros, durante la duración del contrato de trabajo y aún luego de la terminación del mismo.
14. Acatar todas las recomendaciones, actas de acuerdo y conciliaciones realizadas en el marco del comité de convivencia laboral.
15. Asistir a todas las capacitaciones programadas por la ARL y/o el proceso de Gestión integral en el marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
16. Al finalizar el contrato de trabajo, el trabajador se compromete de manera especial a hacer la entrega del cargo, de los equipos y de los elementos asignados para el ejercicio de su labor, conforme al procedimiento establecido por la Universidad para tal fin.

| **ARTÍCULO 43 A.** Obligaciones de los Empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en

el Trabajo, a través de documento escrito, el empleador debe

suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.

2. **Asignación y Comunicación de Responsabilidades:** Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
3. **Rendición de cuentas al interior de la empresa:** A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.
4. **Definición de Recursos:** Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario COPASST o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.
5. **Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables:** Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el Artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.

6. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente.
9. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario COPASST o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario COPASST o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente,

debe evaluar las recomendaciones emanadas de éstos para el mejoramiento del SG-SST.

El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.

10. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:
  - a. Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;
  - b. Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y;
  - c. Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; y
11. Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

| **ARTÍCULO 43 B.** De conformidad con lo establecido en el Art. 10 Decreto 1443 de 2014 compilado en el Decreto 1072 del año 2015, son responsabilidades de los trabajadores:

1. Procurar el cuidado integral de su salud;

2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

| **ARTÍCULO 44.** Se prohíbe a la Universidad:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa 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 de Trabajo.
  - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
  - c) El Banco Popular de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
  - d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la Universidad puede retener el valor respectivo en el caso

del 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Universidad.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el Ordinal 7° del Artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras Universidades a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Universidad. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Universidad. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los

derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59, CST).

| **ARTÍCULO 45.** Se prohíbe a los trabajadores:

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



## CAPÍTULO XIII

### ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

---

| **ARTÍCULO 46.** La empresa no puede imponer a sus traba-

ADORES sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Artículo 114, C.S.T).

| **ARTÍCULO 47.** Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, o abandonar su puesto de trabajo en horas hábiles sin previa autorización y sin la debida justificación a juicio de la Universidad. cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica: por primera vez, llamado de atención verbal; por la segunda vez, llamado de atención escrito; por la tercera vez Suspensión por un (1) día sin derecho a remuneración; y por cuarta vez no se aplicará sanción disciplinaria, se considerará una falta grave.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica: por primera vez suspensión hasta por tres (3) días sin derecho a remuneración; por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días; por tercera vez no se aplicará sanción disciplinaria, se considerará justa causa de terminación del contrato de conformidad con el presente reglamento.
- c) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones de ley, contractuales o reglamentarias implica: por primera vez, llamado de atención verbal; por segunda vez, llamado de atención escrito; por tercera vez, suspensión por un (1) día, sin derecho a remuneración; y por cuarta vez, no se aplicará sanción disciplinaria, se considerará una falta grave.
- d) Cuando se requiere trabajo en horas extras y en jornada suplementaria (trabajo en días de descanso) y el trabajador fue informado con anticipación y se comprometió a asistir, pero falta a laborar sin justificación alguna, implica: por primera vez suspensión hasta por tres (3) días, sin derecho a remuneración; por segunda vez, se considerará justa causa de terminación del

contrato de conformidad con el presente reglamento.

- e) Ocultar faltas cometidas contra la Universidad por parte de algún trabajador de la misma implica: por primera vez, suspensión hasta por cinco (5) días, sin derecho a remuneración; por segunda vez, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.
- f) No presentarse a rendir descargos habiendo sido citado en atención al debido proceso implica: por primera vez suspensión hasta por cinco (5) días, sin derecho a remuneración; por segunda vez, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.
- g) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones frente al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decreto 1072 de 2015 implica: por primera vez, llamado de atención escrito; por la segunda vez, suspensión hasta por tres días sin derecho a remuneración; por la tercera vez, se considerará una falta grave.

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

| **ARTÍCULO 48.** Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Compartir o grabar información de la Universidad sin previa autorización, al igual que obtener información institucional

para usos diferentes al objeto de la Universidad. Por primera vez, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento

- e) Solicitar, recibir de terceros dádivas, dineros, obsequios o cualquier beneficio por la ejecución de las labores, se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.
- f) Alterar documentos indagatorios o testimonios relacionados con una investigación por incidente, accidente de trabajo o enfermedad laboral se considerará justa causa de terminación del contrato, de conformidad con el presente reglamento.
- g) La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones de ley, contractuales o reglamentarias, y las relacionadas con el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

| **ARTÍCULO 49.** Antes de aplicar cualquier tipo de sanción, la Universidad se dispone a aplicar los requisitos establecidos mediante jurisprudencia constitucional (C-593 de 2014) y normativa laboral (Artículo 115, CST) en los parámetros del debido proceso. Es así como el procedimiento a seguir se describe a continuación. El Empleador:

1. Comunicará de manera formal al empleado a quien se le imputen la(s) falta(s) en discusión.
2. Formulará los cargos de manera escrita donde se expresen las conductas reprochadas, las faltas que se originaron y la posible consecuencia.
3. Realizará el traslado al trabajador de las pruebas que fundamentan los cargos.
4. Indicará al trabajador el término en el cual podrá formular su posición, controvertir pruebas y allegar las que considere necesarias.
5. Se pronunciará de manera escrita respecto a la conclusión, la cual deberá ser motivada y congruente.
6. Impondrá la sanción correspondiente a la(s) falta(s) probada(s).
7. Manifestará la oportunidad o no de presentar recursos por

parte del trabajador con el ánimo de controvertir la(s) decisión(es) que concluyó en sanción(es).

| **ARTÍCULO 50.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Artículo 115, C.S.T)

## **CAPÍTULO XIV**

### **RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**

---

| **ARTÍCULO 51.** Los reclamos de los trabajadores sobre asuntos laborales se harán ante la persona que ocupe en la Universidad el cargo de: Vicerrector, Director Nacional de Gestión Humana y en la sedes distintas a Bogotá el Director de Sede, quien los oirá y asegurará la aplicación del procedimiento establecido en este reglamento.

| **ARTÍCULO 52.** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

## **CAPÍTULO XV**

### **TELETRABAJO**

---

| **ARTÍCULO 53.** Teletrabajo es una forma de organización laboral que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Parágrafo: El Teletrabajo solo podrá ser utilizado con el personal administrativo en los eventos que el Representante Legal de la

empresa, así lo considere.

| **ARTÍCULO 54.** El contrato o vinculación de teletrabajo, debe cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 39 el Código Sustantivo del Trabajo y, especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones del servicio, los medios tecnológicos y el ambiente requeridos, y la forma de ejecutarlo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio. de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
2. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
3. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador
5. Determinar los días y horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de programar las reuniones virtuales necesarias para el cumplimiento de su labor

| **ARTÍCULO 55.** El teletrabajador tendrá la obligación de dar un uso adecuado a los equipos, programas y manejo de la información que se le entreguen o utilice para la ejecución de sus labores, por lo cual deberá cumplir con lo siguiente:

1. Usar los equipos y programas que se le entreguen o aquellos propios que utilice y se requieran y exijan para el desempeño de sus labores, en forma exclusiva para la ejecución de sus funciones y actividades propias del trabajo para el cual fue contratado.
2. No permitir la manipulación o uso de los equipos de cómputo e informática a terceros.

3. Instalar una clave personal en los equipos de cómputo que evite el uso de los equipos y el conocimiento y uso de la información por parte de terceros.
4. No instalar, ni usar programas, software, hardware sin licencia del fabricante.
5. Guardar la información y remitirla con las tareas y actividades realizadas diariamente.
6. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos, equipos de cómputo e informáticos que le hayan entregado.
7. El Teletrabajador tiene la obligación de cuidar y usar de modo adecuado y responsable el correo electrónico operativo y no distribuir material ilegal a través de internet, ni darle otro uso que no sea determinado por el contrato de trabajo.
8. Respetar la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual y seguridad de la información.

**PARÁGRAFO 1.** El incumplimiento a las normas de protección de datos personales, propiedad intelectual y seguridad de la información, acarreará las sanciones penales, civiles y policivas correspondientes y por ellas responderá de manera única y exclusiva el teletrabajador. Así mismo se considerará falta grave a las obligaciones o prohibiciones del trabajador.

| **ARTÍCULO 56.** Para que opere el teletrabajo, tendrá entre otras las siguientes condiciones especiales:

1. El teletrabajador puede ser contratado bajo la modalidad de teletrabajo autónomo, móvil y suplementario.
2. El teletrabajador deberá realizar sus actividades laborales en el espacio acordado entre él, la empresa y la ARL. No podrá ejecutarlas en otros lugares que no cumplan con las condiciones de seguridad e higiene adecuadas.

3. La Universidad controlará y supervisará la actividad del teletrabajador mediante medios telemáticos, informáticos y electrónicos.
4. Se podrán hacer reuniones a través de videoconferencias entre la empresa y el teletrabajador y que en ningún caso se entienda como violación del domicilio privado.
5. El teletrabajador debe laborar en un lugar que sea seguro y libre de riesgos.
6. El lugar donde labore el teletrabajador debe contar con las redes eléctricas y de energía que cumplan con las normas vigentes de seguridad en la materia.
7. Los teletrabajadores gozan de los mismos derechos colectivos laborales que los trabajadores.
8. A los teletrabajadores se les debe capacitar sobre la restricción de uso de equipos y programas informáticos, sobre la legislación vigente en materia de propiedad intelectual y seguridad de la información y sobre las consecuencias y/o sanciones por su incumplimiento.
9. No habrá lugar a auxilio de transporte cuando las actividades laborales no demanden gasto de movilidad.
10. Dada la naturaleza de las labores no les serán aplicables, las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno.
11. Los equipos no podrán ser utilizados por persona distinta al teletrabajador.

Parágrafo. Las condiciones especiales para que opere el teletrabajo podrán ser modificadas o adicionadas por el empleador en el presente reglamento interno de trabajo.

| **ARTÍCULO 57.** La Ley 2088 de 2021 establece los criterios aplicables al trabajo en casa y para el sector privado lo define como la habilitación al trabajador para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

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

La Ley 2088 de 2021 establece que la habilitación del trabajo en casa se regirá por los principios generales de las relaciones laborales señalados en la Constitución Política y en la ley, y por los siguientes criterios:

**Coordinación.** Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados.

**Desconexión laboral.** Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral.

**Término del trabajo en casa.** La habilitación de trabajo en casa

originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual 1 por una única vez. Sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo, se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

Elementos de Trabajo. Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el trabajador del sector privado, podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con el respectivo empleador.

A los trabajadores del sector privado que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigente y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital.

Previo a la implementación del trabajo en casa, toda empresa deberá contar con un procedimiento tendiente a proteger este derecho y garantizar a través de las capacitaciones a que haya lugar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación -TIC- o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo.

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

| **ARTÍCULO 58.** El presente reglamento se publicará en todas las sedes de la Universidad en dos (2) lugares visibles.

## **CAPÍTULO XVIII**

### **VIGENCIA**

---

| **ARTÍCULO 59.** El presente Reglamento entrará a regir a partir de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (Artículo 121, CST).

## **CAPÍTULO XIX**

### **DISPOSICIONES FINALES**

---

| **ARTÍCULO 60.** Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento interno de trabajo que antes de esta fecha haya tenido la Universidad.

## **CAPÍTULO XX**

### **CLAÚSULAS INEFICACES**

---

| **ARTÍCULO 61.** No producirá 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, CST).

## **CAPÍTULO XXI**

### **PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL**

---

En cumplimiento del Artículo 9º, Ley 1010 de 2006, Resolución 734 del 15 de marzo de 2006, se incorporan los siguientes artículos.

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

| **ARTÍCULO 62.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO, NIT 860056070-7, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de responsabilidad y convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, que busca fortalecer el desempeño de las funciones con compromiso y permita la autorregulación en el ejercicio de obligaciones y cumplimiento de deberes del empleado dentro del marco del contrato de trabajo, prohiendo la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial, proporcionando un ambiente en la Universidad tendiente a proteger la intimidad, la honra, la salud mental, la libertad y en general todos aquellos mecanismos que protejan la dignidad humana en las relaciones jerárquicas en el trabajo.

| **ARTÍCULO 63.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Universidad ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no lo son, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Promoción de 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. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral.
  - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
  - 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.

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

| **ARTÍCULO 64.** 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 para este procedimiento:

1. La Universidad tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por (2) representantes de los trabajadores y (2) representantes del empleador o su delegado. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
  - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Universidad en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
  - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

- c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
  - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
  - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Universidad.
  - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del Artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
  - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos una vez cada (2) meses y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad para el mejoramiento de la vida laboral.
  4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre

quienes correspondan acciones o determinaciones de acuerdo con lo establecido para estos casos en la Ley y en el presente reglamento.

5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la Universidad, para que adelanten los respectivos procedimientos.
6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

Bogotá, 29 de septiembre de 2025.

PARTE PERTINENTE DEL ACTA No. 14 DE CONSEJO DIRECTIVO, DEL 19 DE SEPTIEMBRE DE 2025, REFERENTE A REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

“...ACTUALIZACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO.

EL CONSEJO DIRECTIVO EN LA SESIÓN ORDINARIA DEL DIA 19 DE SEPTIEMBRE DE 2025. ACTA NO 14. APROBÓ LA ACTUALIZACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, EN CUMPLIMIENTO DE LO ESTABLECIDO EN LAS LEYES 2114 DE 2021, 2466 DE 2025, 2365 DE 2024 Y LA RESOLUCIÓN 3461 DE 2025. EN LOS SIGUIENTES ASPECTOS:

Capítulo I. Jornada laboral y descansos. (Ley 2466 de 2025)

Artículo 1°. Jornada ordinaria de trabajo.

La jornada máxima legal de trabajo en la Universidad Antonio Nariño será de cuarenta y dos (42) horas semanales, distribuidas en un máximo de ocho (8) horas diarias, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025.

Artículo 2°. Trabajo nocturno, dominical y festivo.

Se entiende por trabajo nocturno el realizado entre las 19:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente, con el pago de los recargos legales correspondientes.

El trabajo dominical y festivo se remunerará conforme a la legislación vigente, garantizando los derechos mínimos reconocidos por la ley.

Capítulo II. Flexibilidad laboral y responsabilidades de cuidado. (Ley 2466 de 2025)

Artículo 3°. Jornada flexible por responsabilidades de cuidado.

Los trabajadores que tengan a su cargo hijos(as) menores de edad, personas en condición de discapacidad o adultos mayores dependientes y demás condiciones establecidas en el Art. 46 de la Ley 2466 de 2025, podrán solicitar una jornada flexible, apoyada en tecnologías de la información y la comunicación.

La Universidad evaluará y aprobará dichas solicitudes bajo criterios de razonabilidad, proporcionalidad y continuidad del servicio, sin que ello implique disminución de derechos laborales.

Capítulo III. Licencias parentales (Ley 2114 de 2021, Ley 2466 de 2025)

Artículo 4°. Licencia de maternidad.

La licencia de maternidad será de dieciocho (18) semanas, ampliables en casos de parto múltiple o nacimiento prematuro, conforme a la Ley 2466 de 2025.

Artículo 5°. Licencia de paternidad y corresponsabilidad parental.

El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

Se garantizará la licencia parental compartida y flexible entre madre y padre o entre progenitores adoptantes, de acuerdo con lo previsto en la ley.

Capítulo IV. Prevención del acoso sexual, la discriminación y las violencias basadas en género.

Artículo 6°. Política institucional de prevención. (Ley 2365 de 2024).

La Universidad Antonio Nariño adoptará una Política Integral de Prevención contra el Acoso Sexual en el contexto laboral, que se verá reflejada en el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención, que será ampliamente difundida y de obligatorio cumplimiento para todos los miembros de la comunidad universitaria.

Artículo 7°. Comité de Convivencia Laboral.

El Comité de Convivencia Laboral funcionará conforme a lo dispuesto en la Resolución 3461 de 2025, con integración paritaria entre representantes del empleador y de los trabajadores.

Tendrá funciones preventivas, conciliatorias y de orientación frente a quejas de acoso laboral, garantizando celeridad, imparcialidad, confidencialidad y no discriminación.

El Comité no será competente para conocer casos de acoso sexual, dado que estas conductas no son conciliables y deberán ser tramitadas por instancias especializadas.

Artículo 8°. Instancia Especial de Prevención y Atención del Acoso Sexual.

La Universidad conformará una Instancia Especial de Prevención y Atención del Acoso Sexual y de las Violencias Basadas en Género, separada del Comité de Convivencia, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024.

Esta instancia tendrá funciones de recepción y trámite de quejas, protección de víctimas, activación de rutas interinstitucionales y coordinación con las autoridades competentes.

Capítulo V. Procedimiento disciplinario.

Artículo 9°. Procedimiento para aplicar sanciones.


En todas las actuaciones para la aplicación de sanciones disciplinarias en la Universidad Antonio Nariño, se asegurarán las siguientes garantías mínimas del debido proceso, conforme a lo establecido en la Ley 2466 de 2025:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. Indicación escrita de los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso.
3. Traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan el proceso.
4. Otorgamiento de un término de cinco (5) días para que el trabajador o trabajadora presente descargos, controvierta pruebas y allegue las que estime pertinentes. En caso de que los descargos sean verbales, se levantará un acta con la transcripción correspondiente.
5. Pronunciamiento definitivo debidamente motivado, identificando de forma precisa las causas o motivos de la decisión.
6. Imposición de sanciones proporcionales a los hechos u omisiones comprobados.
7. Posibilidad del trabajador o trabajadora de impugnar la decisión adoptada.

Disposición Final.

En los aspectos diferentes a los aquí mencionados, el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad Antonio Nariño permanece íntegro y en plena vigencia.

Los artículos aquí adicionados y modificados hacen parte integral del Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad Antonio Nariño. En consecuencia, reemplazan y dejan sin efecto todas aquellas disposiciones del reglamento que resulten contrarias o incompatibles con lo establecido en la Ley 2114 de 2021, Ley 2466 de 2025, la Ley 2365 de 2024, la Resolución 3461 de 2025, y demás normas vigentes, garantizando plena armonización con la normativa laboral vigente.” ...



MARTHA L. CARVALHO Q.  
Secretaria General

/María Granados.