



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ACUERDO DE SALA GENERAL No. 43 de 2026

Documento que deroga el reglamento interno de trabajo publicado mediante
acuerdo de Sala General No 47 de 2019

Publicado: junio 22 de 2026

**ACUERDO DE SALA GENERAL No. 43 DE 2026
(junio 17)**

POR EL CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

La Sala General de LA UNIVERSIDAD Simón Bolívar, en uso de sus atribuciones estatutarias; y

CONSIDERANDO

1. Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo No. 15 del Estatuto Corporativo, es función de la Sala General aprobar los Reglamentos.
2. Que, con la entrada en vigor de la Ley 2466 del 25 de junio de 2025 (reforma laboral), LA UNIVERSIDAD revisó y actualizó el Reglamento Interno de Trabajo con el fin de alinearlos con las nuevas disposiciones laborales.
3. Que la Sala General, en sesiones consecutivas realizadas el 9 y el 16 de junio de 2026, las cuales contaron con el quórum requerido para tomar decisiones, revisó y aprobó por unanimidad la propuesta presentada por el rector y la vicerrectora Administrativa para actualizar el Reglamento interno de trabajo

ACUERDA:

Actualizar el Reglamento interno de trabajo que comprende los siguientes títulos:

<u>CONSIDERANDO</u>	1
<u>ACUERDA:</u>	1
<u>TÍTULO I</u>	3
<u>LA UNIVERSIDAD – RÉGIMEN JURÍDICO – DOMICILIO – REPRESENTACIÓN LEGAL – GENERALIDADES</u>	3
<u>TÍTULO II</u>	4
<u>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONDICIONES DE ADMISIÓN</u>	4
<u>TÍTULO III</u>	5
<u>PERIODO DE PRUEBA</u>	5
<u>TÍTULO IV</u>	6
<u>TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS Y TRABAJADORES EN MISIÓN</u>	6
<u>TÍTULO V</u>	6
<u>CONTRATO DE APRENDIZAJE</u>	6
<u>TÍTULO VI</u>	13
<u>CONTRATO DE TRABAJO</u>	13
<u>TÍTULO VII</u>	13
<u>HORARIOS DE TRABAJO</u>	13
<u>TÍTULO VIII</u>	16
<u>HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO</u>	16

TÍTULO IX	18
<u>DESCANSOS OBLIGATORIOS</u>	18
TÍTULO X	20
<u>VACACIONES REMUNERADAS</u>	20
TITULO XI	21
<u>LICENCIAS Y PERMISOS</u>	21
TÍTULO XII	26
<u>SALARIO Y FORMA DE PAGO</u>	26
TÍTULO XIII	27
<u>NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SST</u>	27
TITULO XIV	34
<u>INCAPACIDADES</u>	34
TITULO XV	35
<u>PRESCRIPCIONES DE ORDEN</u>	35
TÍTULO XVI	36
<u>LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS</u>	36
TÍTULO XVII	37
<u>OBLIGACIONES ESPECIALES Y PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES Y LA UNIVERSIDAD</u>	37
TÍTULO XVIII	50
<u>PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN LABORAL</u>	50
TÍTULO XIX	52
<u>ORDEN JERARQUICO</u>	52
TÍTULO XX	52
<u>PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS</u>	52
TITULO XXI	59
<u>ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS</u>	59
TÍTULO XXII	66
<u>SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO</u>	66
TÍTULO XXIII	67
<u>TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO</u>	67
TÍTULO XXIV	69
<u>MECANISMOS Y PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL</u>	69
TITULO XXV	78
<u>TELETRABAJO</u>	78
TITULO XXVI	81
<u>POLITICA DE DESCONEXION LABORAL</u>	81
TÍTULO XXVII	83
<u>DISPOSICIONES VARIAS</u>	83
TÍTULO XXVIII	83
<u>PUBLICACIONES</u>	83

TÍTULO I.
**LA UNIVERSIDAD – RÉGIMEN JURÍDICO – DOMICILIO – REPRESENTACIÓN
LEGAL – GENERALIDADES.**

ARTICULO 1°: La Universidad Simón Bolívar es una persona jurídica constituida como Corporación, de utilidad común, sin ánimo de lucro; de nacionalidad colombiana, es una Institución de Educación Superior, no oficial, con el carácter académico de Universidad. Tiene como campos de acción el de la técnica, el de la ciencia, el de la tecnología, el de las humanidades, el del arte y el de la filosofía en actividades de investigación científica y tecnológica, en el desarrollo de programas de formación académica de pregrado y posgrado en profesiones o disciplinas; y la producción, desarrollo y transmisión del conocimiento y de la cultura universal y nacional.

ARTICULO 2°: El presente es el Reglamento Interno de Trabajo presentado por la Universidad Simón Bolívar. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, que se hayan celebrado con todos sus trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que en todo caso solo pueden ser favorables al trabajador.

PARÁGRAFO. Cuando dentro del presente reglamento se haga referencia a la transcripción de una ley, el artículo correspondiente se entenderá actualizado o derogado, si se presentare un cambio en la normatividad vigente.

ARTICULO 3°: El domicilio principal de por la Universidad Simón Bolívar estará en el campus de la ciudad de Barranquilla, Departamento del Atlántico, República de Colombia, pero podrá establecer campus en cualquier lugar Territorial Nacional. En la actualidad existe el campus en el Municipio de Puerto Colombia, Departamento del Atlántico, República de Colombia y el Campus en la ciudad de San José de Cúcuta, Departamento de Norte de Santander, República de Colombia.

ARTICULO 4°: El representante legal por la Universidad Simón Bolívar es el Rector, o quien la Sala General designe conforme a lo señalado en el Estatuto Corporativo.

ARTICULO 5°: La Universidad tiene completa libertad para reducir y/o aumentar la planta de personal a su servicio y definir las funciones correspondientes, pero en todo caso dará cumplimiento a las disposiciones legales definidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 6°: No tienen el carácter de trabajadores permanentes por LA UNIVERSIDAD:

1. Las personas que se contraten para desempeñar trabajos ocasionales, accidentales o transitorios, cuya duración no exceda del máximo término fijado por la ley.
2. Las personas que se contraten con el objeto de reemplazar temporalmente al personal que se encuentra disfrutando de las vacaciones o en uso de licencia o para el incremento de la productividad, para atender una emergencia y toda aquella actividad que conlleve a la prestación del servicio a favor del usuario y la comunidad en general.

TÍTULO II. PROCESO DESELECCIÓN Y CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 7°: Para ingresar a laborar en La Universidad Simón Bolívar, el aspirante deberá cumplir con el proceso de selección normalizado en el Sistema de Gestión de Calidad.

Quien aspire a desempeñar un cargo en LA UNIVERSIDAD deberá presentarse a una de las convocatorias realizadas por la organización. Si LA UNIVERSIDAD considera al aspirante, como posible candidato a ocupar un cargo dentro de su organización, le pedirá presentar los documentos y pruebas establecidos para tal fin. Estos serán, entre otros:

Hoja de vida:

1. Fotocopia de la cédula de ciudadanía, tarjeta de identidad según sea el caso, u otro documento que acredite la identidad del aspirante y su idoneidad para desempeñar el puesto de trabajo al cual aplica.
2. Aprobar las pruebas técnicas, médicas y psicológicas que LA UNIVERSIDAD requiera.
3. Autorización escrita del inspector de trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
4. Certificaciones de los empleadores con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor. Se trata de la contratación de cualquier profesión que requiera título de idoneidad, deberán presentar el registro y la tarjeta, expedida por el consejo profesional o autoridad competente respectiva.
5. Fotocopia de certificaciones de estudios.
6. Autorización de conocimiento y tratamiento de datos personales de conformidad con la política de LA UNIVERSIDAD.
7. Los demás documentos que sean requeridos por LA UNIVERSIDAD a tales fines, los cuales podrán variar de acuerdo con las características del puesto a ocupar.

PARÁGRAFO: El trabajador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo, “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan...”(artículo primero, ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo, el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1.995).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Las declaraciones contenidas en la hoja de vida presentada por el aspirante a un empleo en LA UNIVERSIDAD, se presumen ciertas y, cualquier inexactitud en la solicitud o cualquier alteración o falsificación de los certificados aportados da lugar a terminar el contrato de trabajo por justa causa comprobada por parte del empleador, en el caso de que el contrato ya se hubiere celebrado (ART.62. Subrogado. D.L. 2351/65; art.7.

Literal a), numeral 1).

PARÁGRAFO TERCERO: Al momento de formalizar la contratación y con la firma del mismo, el trabajador se obliga a cumplir el presente Reglamento Interno de Trabajo junto con la normativa interna de LA UNIVERSIDAD que se entenderá parte integrante del mismo, además de obligarse a cumplir, incluyendo, pero sin limitarse al, Compendio de la Política para el Desarrollo de las Funciones Sustantivas y Administrativas de LA UNIVERSIDAD (R 85 2025 Actualizado diciembre de 2025) y demás políticas internas que establezca LA UNIVERSIDAD .

TITULO III PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 8°: LA UNIVERSIDAD establece un período de prueba con el trabajador, con el objeto de apreciar, por parte de LA UNIVERSIDAD, sus conocimientos, aptitudes y sus capacidades, de acuerdo con el oficio para el cual se contrata y por parte del trabajador, las condiciones de trabajo ofrecidas por LA UNIVERSIDAD.

ARTICULO 9°: El período de prueba debe ser estipulado por escrito, para aquellas personas que, de conformidad con lo establecido por la Ley, tienen la calidad de trabajadores y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTICULO 10°: Duración. 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 periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo trabajador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1990).

ARTICULO 11°: Finalización del contrato. 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 y el trabajador continuare al servicio del trabajador, 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 periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

PARÁGRAFO: De conformidad con la sentencia T-978 de Octubre 8 de 2004, Magistrado Ponente Jaime Córdoba Triviño, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de LA UNIVERSIDAD, durante la vigencia del periodo de prueba, debe estar fundada en la comprobación objetiva de la falta de las competencias mínimas para el ejercicio de la labor por parte del trabajador.

TITULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS Y TRABAJADORES EN MISIÓN

ARTICULO 12°: Definición. Son trabajadores ocasionales y transitorios las personas que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de LA UNIVERSIDAD; estos trabajadores tienen derecho al auxilio de cesantías y a primas de servicios, según sentencia C-823 y C-825 de 2006.

ARTICULO 13°: Trabajadores en misión. No obstante, al no ser trabajadores de LA UNIVERSIDAD, los trabajadores de las Empresas de Servicios Temporales que presten servicios a LA UNIVERSIDAD deberán acatar y cumplir todas sus normas establecidas en el presente Reglamento de Trabajo y en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial. Para el efecto la empresa de servicios temporales está obligada a pactar las cláusulas respectivas en los contratos individuales de trabajo.

TÍTULO V CONTRATO DE APRENDIZAJE.

ARTICULO 14°: El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora 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 de las actividades de LA UNIVERSIDAD, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, La subordinación en el contrato de aprendizaje está referida exclusivamente a las actividades propias de la formación.

ARTICULO 15°: Edad mínima. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años en concordancia con lo establecido por el artículo 35 del Código de la Infancia y la Adolescencia, y el literal a) del artículo 16 de la Ley 1780 de 2016.

PARÁGRAFO. En caso de que el aprendiz tenga entre quince (15) y diecisiete (17) años al inicio de la fase práctica, sus representantes legales deberán tramitar previamente la autorización ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social o, en su defecto, ante el Ente Territorial Local.

ARTICULO 16°: El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Razón social de LA UNIVERSIDAD patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de identificación del estudiante.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria, nombre del representante legal y número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellidos, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad

- del aprendiz.
4. Estudio o clase de formación que recibe o recibirá el aprendiz.
 5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
 6. Duración del contrato de aprendizaje, con indicación de las fases lectiva y práctica, o únicamente de la fase práctica, cuando así lo exija el programa de formación. Se deberá reflejar expresamente en su texto la duración certificada previamente por la Institución Educativa. En el caso de la formación dual, el contrato deberá detallar el régimen de alternancia pactado entre la institución educativa, LA UNIVERSIDAD patrocinadora y el aprendiz.
 7. Fecha para la iniciación y terminación de cada fase.
 8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
 9. La obligación de afiliación a los sistemas de seguridad social
 10. Derechos y obligaciones de LA UNIVERSIDAD y el aprendiz.
 11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
 12. Fecha de suscripción del contrato.
 13. Firmas de la Universidad y el aprendiz.

ARTICULO 17°: LA UNIVERSIDAD se encuentra obligada a vincular aprendices, siempre que ocupe un número de trabajadores no inferior a quince (15). La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices a contratar, la hará la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, del domicilio principal de LA UNIVERSIDAD, en razón de un (1) aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y uno (1) adicional por fracción de diez (10) o superior, que no exceda de veinte (20). Si LA UNIVERSIDAD tiene entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrá un (1) aprendiz. Las ocupaciones objeto del contrato de aprendizaje, son aquellas establecidas por la autoridad competente. Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo darán lugar a la contratación de un aprendiz.

PARÁGRAFO. Cuando el contrato de aprendizaje incluido dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, LA UNIVERSIDAD deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada.

ARTICULO 18°: Concurrencia de contratos. Aunque el contrato de aprendizaje se presente involucrado o en concurrencia con otro u otros de naturaleza diferente, no pierde su naturaleza y, por tanto, le son aplicables las normas del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 19°: Coexistencia de Contratos. Un estudiante no podrá celebrar más de un contrato de aprendizaje de manera simultánea, ni con LA UNIVERSIDAD ni con otras empresas patrocinadoras.

PARÁGRAFO. Si una persona hubiese celebrado previamente un contrato de trabajo con LA UNIVERSIDAD podrá posteriormente celebrar un contrato de aprendizaje con esta misma.

ARTICULO 20°: Limitaciones y cadena de formación. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta

empresa, salvo que se trate de un nuevo contrato de aprendizaje en ejercicio de la cadena de formación para lo cual se deben acreditar los siguientes elementos:

1. Que los programas académicos o de formación corresponden a una misma área de cualificación;
2. Que corresponda a un nivel superior al cursado anteriormente;
3. Haberse titulado en el programa objeto del anterior contrato de aprendizaje;
4. Haber cumplido con las obligaciones propias de su contrato de aprendizaje.

PARÁGRAFO. En ningún caso se podrán celebrar más de un total de dos contratos de aprendizaje por estudiante, en aplicación de lo dispuesto en el presente artículo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En caso de liquidación o cierre definitivo de la patrocinadora se debe dar continuidad a la cadena de formación, y en ningún caso se podrán celebrar más de dos contratos de aprendizaje por estudiante, en aplicación de lo dispuesto en el presente artículo.

ARTICULO 21°: LA UNIVERSIDAD celebrará contratos de aprendizaje con aprendices que hayan completado sus estudios de Básica Secundaria o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que se trata la Ley.

ARTICULO 22°: El contrato de aprendizaje, en cuanto a su formalidad, se ajustan sus cláusulas de conformidad con la Ley laboral vigente, guardando relación con su formación académica.

ARTICULO 23°: Durante la vigencia del contrato, 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. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

PARÁGRAFO: 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 mensual legal vigente. Los descuentos

destinados a la respectiva cotización deberán efectuarse con base en dicho ingreso.

ARTÍCULO 24°. Cobertura de Seguridad Social. Durante el transcurso del contrato de aprendizaje, de acuerdo con la fase en que se encuentre, se brindarán 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, conforme al régimen de trabajadores dependientes. También tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de LA UNIVERSIDAD y de sus funciones.

PARÁGRAFO. LA UNIVERSIDAD se hará cargo de la realización de los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, de egreso o posteriores a una incapacidad de los aprendices.

ARTICULO 25°: Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para todo trabajador, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a sus prácticas con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de LA UNIVERSIDAD.
2. Procurar el mayor rendimiento en sus estudios.

ARTICULO 26°: Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, LA UNIVERSIDAD tiene con el aprendiz las siguientes:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional, metódica completa del arte y oficio objeto del contrato.
2. Pagar al aprendiz el apoyo de sostenimiento de conformidad con la Ley.
3. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, ser preferido en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

ARTICULO 27°: Monetización de la cuota de aprendizaje. LA UNIVERSIDAD, dentro de su obligación con el cumplimiento con la cuota regulada de aprendizaje, podrá cancelar al SENA la monetización de la cuota regulada equivalente a un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1,5) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) por cada aprendiz que no se contrate. En caso de que la monetización sea parcial, esta será proporcional al número de aprendices que LA UNIVERSIDAD deje de contratar para cumplir la cuota mínima obligatoria.

ARTICULO 28°: Reporte de Accidentes de Trabajo en Fase Lectiva. Para la gestión y

reporte de accidentes de trabajo o enfermedades laborales ocurridas durante la fase lectiva del contrato, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. La institución educativa deberá avisar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a LA UNIVERSIDAD sobre la ocurrencia del evento.
2. La investigación de la contingencia se realizará de manera conjunta entre la institución educativa y LA UNIVERSIDAD.
3. El reporte formal del accidente de trabajo o enfermedad laboral ante la ARL estará a cargo de LA UNIVERSIDAD.

ARTICULO 29°: Duración del contrato de aprendizaje. La duración del contrato de aprendizaje no podrá exceder de tres (3) años, límite máximo establecido en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo. Para la determinación de su duración, se deberán tener en cuenta las siguientes disposiciones:

El contrato de aprendizaje tendrá la duración que determine el programa de formación, de conformidad con lo previsto en su diseño curricular y con el tiempo requerido para alcanzar los resultados de aprendizaje esperados y representados en el cumplimiento del componente teórico-práctico o, en su caso, únicamente práctico o de formación dual, con el fin de permitir al estudiante culminar sus estudios u obtener la cualificación correspondiente que lo acredite para el ejercicio laboral.

El contrato de aprendizaje podrá circunscribirse únicamente al otorgamiento de formación de práctica laboral requerida para cumplir con el tiempo determinado por los programas de formación universitarios, tecnológicos y técnicos profesionales. En este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas.

Los contratos de aprendizaje celebrados en el marco de programas educativos o formativos desarrollados bajo el esquema de formación dual podrán suscribirse por un término determinado de hasta tres (3) años. La distribución del tiempo del contrato deberá garantizar, en todo caso, un mínimo del cincuenta por ciento (50%) en fase lectiva y del cincuenta por ciento (50%) en fase práctica. La alternancia entre dichas fases será de libre determinación por mutuo acuerdo entre la Institución Educativa y LA UNIVERSIDAD co-formadora, pudiendo establecerse por días, semanas, meses o mediante cualquier otro régimen, siempre que la proporción total del contrato evidencie el carácter dual del programa, de conformidad con el diseño curricular del programa y con la autorización otorgada por la autoridad competente para su oferta.

PARÁGRAFO. La institución educativa certificara, con anterioridad a la firma del contrato, la duración de las fases teórica y práctica del programa de formación. Esta certificación se considerará como un parámetro vinculante para todos los efectos legales, especialmente para la determinación previa y objetiva de la vigencia del contrato de aprendizaje. Dicho parámetro deberá estar en conformidad con el diseño curricular del programa y con la autorización otorgada por la autoridad competente para su oferta, según el nivel de cualificación correspondiente.

De igual manera, deberá informar de manera inmediata a LA UNIVERSIDAD patrocinadora

la terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el estudiante y la entidad educativa, en tanto dicha circunstancia comporta una causal de terminación objetiva del contrato de aprendizaje.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La Institución Educativa deberá informar de manera inmediata a LA UNIVERSIDAD patrocinadora la terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el estudiante y la entidad educativa, en tanto dicha circunstancia comporta una causal de terminación objetiva del contrato de aprendizaje.

ARTICULO 30°: Actividades que no constituyen contrato de aprendizaje. No constituyen contratos de aprendizaje las siguientes prácticas o programas:

1. La vinculación formativa (prácticas laborales), de conformidad con el artículo 15 de la Ley 1780 de 2016.
2. La relación docencia-servicio y el servicio social obligatorio de las áreas de la salud.
3. El servicio social obligatorio, realizado por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado.
4. Voluntariados.
5. Monitorias.

ARTICULO 31°: Suspensión Especial del Contrato. Para garantizar el cumplimiento de la finalidad formativa, además de las causales establecidas en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de aprendizaje en su fase práctica podrá suspenderse por las siguientes causas especiales:

Las vacaciones colectivas de LA UNIVERSIDAD patrocinadora, 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 reanuda 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 patrocinadora no afectan la fase lectiva del contrato de aprendizaje.

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 reanuda 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.

ARTICULO 32°: Efectos de la Suspensión. Durante los períodos de suspensión especial del contrato, se interrumpe para el aprendiz la obligación de adelantar las actividades formativas y para LA UNIVERSIDAD la de pagar el apoyo de sostenimiento. No obstante, LA UNIVERSIDAD deberá continuar cumpliendo con sus obligaciones frente al Sistema de

Seguridad Social. El tiempo de suspensión no será tenido en cuenta para contabilizar el plazo fijo pactado del contrato, el cual se reactivará una vez desaparecida la causal de suspensión.

PARÁGRAFO. Los períodos de suspensión podrán ser descontados por LA UNIVERSIDAD al momento de liquidar vacaciones, cesantías e intereses a las cesantías correspondientes a la fase práctica.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La suspensión del contrato de aprendizaje no afecta el cumplimiento de la cuota regulada de aprendices. En consecuencia, al no haberse terminado el contrato, el aprendiz no podrá ser reemplazado por otro y se considerará que LA UNIVERSIDAD continúa cumpliendo con su cuota.

PARÁGRAFO TERCERO. Toda suspensión del contrato de aprendizaje deberá ser reportada en el Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA) del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.

ARTICULO 33°: Régimen Disciplinario Especial. La facultad disciplinaria de LA UNIVERSIDAD se ejercerá con el fin de facilitar el aprendizaje y mantener el orden. En este sentido, cuando se inicie un proceso disciplinario por faltas graves atribuibles al aprendiz, será obligatorio informar al monitor designado por la institución educativa a través del correo electrónico institucional suministrado.

La decisión final que implique la suspensión o terminación del contrato deberá ser notificada al Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA a través del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA), y también a la institución educativa del aprendiz mediante correo electrónico dirigido al monitor, con el fin de que aquella imponga las medidas formativas correspondientes.

ARTICULO 34°: Causales de Terminación del Contrato. Son causas de terminación del contrato de aprendizaje, las siguientes:

1. La muerte del aprendiz.
2. El mutuo consentimiento.
3. La liquidación o clausura definitiva de LA UNIVERSIDAD.
4. La suspensión de actividades por parte de LA UNIVERSIDAD durante más de ciento veinte (120) días.
5. Sentencia ejecutoriada.
6. La expiración del plazo fijo pactado.
7. La decisión unilateral con justa causa, conforme a lo establecido en el siguiente artículo.

ARTICULO 35°: Terminación Unilateral sin Justa Causa. En caso de terminación unilateral del contrato de aprendizaje sin justa causa debidamente comprobada, por parte de LA UNIVERSIDAD, serán aplicables las disposiciones del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, referente a la indemnización por terminación sin justa causa.

TÍTULO VI. CONTRATO DE TRABAJO.

ARTICULO 36°: El contrato de trabajo de los trabajadores de LA UNIVERSIDAD puede ser verbal o escrito, cuando es escrito deben extenderse tantos ejemplares como sean los interesados en ellos, y deberán contener necesariamente fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente:

1. Lugar y fecha del contrato.
2. Nombre, documento de identidad y domicilio del trabajador.
3. Cargo u oficio que desempeñará el trabajador y lugar donde deba prestarlo.
4. Salario y período de pago de la remuneración acordada y el lugar donde debe efectuarse.
5. Duración del contrato.
6. Las firmas autógrafas y/o digitales o electrónicas de los contratantes.

ARTICULO 37°: Para que haya contrato se requiere que concurren los siguientes elementos:

1. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo.
2. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre Derechos Humanos relativos a la materia ratificados por Colombia que sean de carácter vinculante.
3. El salario como retribución del servicio.

ARTICULO 38°: LA UNIVERSIDAD, de conformidad con la Ley laboral vigente cumpliendo con los requisitos señalados, aplicará las modalidades de los contratos de trabajo:

1. A termino indefinido
2. A termino fijo
3. Por obra o labor contratada

TÍTULO VII. HORARIOS DE TRABAJO.

ARTICULO 39°: Los horarios de los Trabajadores al interior de LA UNIVERSIDAD se fijarán apreciando siempre la jornada máxima legal diaria y semanal. Las horas de entrada y salida de los Trabajadores serán determinados por LA UNIVERSIDAD atendiendo las necesidades de la operación y acogiendo las disposiciones normativas vigentes en materia laboral respecto de la jornada máxima legal; sin embargo, se establecen los siguientes horarios, sin perjuicio de la facultad de LA UNIVERSIDAD de variarlos, modificarlos o cambiarlos, los cuales serán asignados y comunicados previamente a los Trabajadores.

1. El horario de trabajo para el desarrollo de las labores por parte del **PERSONAL ADMINISTRATIVO** se cumplirá así:

Días	Jornada
Lunes a viernes	8:00 a.m. a 12:00 p.m. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m.
Sábados	8:00 a.m. a 10:00 a.m.

2. El horario de los profesores se ajusta de conformidad con la Ley y con lo estipulado en el **REGLAMENTO DE PROFESORES** el cual se entiende incorporado para ese fin en el presente Reglamento.

PARAGRAFO: LA UNIVERSIDAD podrá modificar la Jornada Laboral por necesidades del servicio, actuando de conformidad con la normatividad vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los períodos de descanso no se computan como tiempo de la jornada de conformidad con el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO. LA UNIVERSIDAD podrá modificar las jornadas laborales señaladas en los párrafos anteriores, cuando las necesidades de la actividad que ejerce así lo requieran. En todo caso, las modificaciones de la jornada se harán respetando el ordenamiento jurídico colombiano.

ARTICULO 40°: Jornada especial de 36 horas. LA UNIVERSIDAD podrá acordar con los trabajadores, temporal o definitivamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a LA UNIVERSIDAD o secciones de esta 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 treinta y seis (36) a la semana.

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

ARTICULO 41°: Jornadas Flexibles. LA UNIVERSIDAD y el trabajador podrán acordar que la jornada de trabajo semanal 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.

PARÁGRAFO. Descanso en el día sábado. LA UNIVERSIDAD previo convenio con sus trabajadores, podrá alargar la jornada hasta por dos (2) horas diarias, sin que el total del trabajo en la semana exceda la máxima legal, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso el día sábado.

ARTICULO 42°: El número de horas de trabajo de la jornada ordinaria laboral de un trabajador podrá ser elevado por orden de LA UNIVERSIDAD y sin permiso de autoridad si por razón de fuerza mayor, caso fortuito o amenaza de ocurrir algún accidente sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse, pero solo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de LA UNIVERSIDAD sufra una perturbación grave.

Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 43°: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° 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 obligatorio y sin afectar el salario.

ARTICULO 44°: LA UNIVERSIDAD y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) 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.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínima 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 la Ley laboral vigente.

ARTICULO 45°: En los sitios de trabajo en donde todo o parte del personal labore menos de la jornada máxima legal o la aceptada por el Ministerio del Trabajo, LA UNIVERSIDAD podrá exigir que se complete la jornada legalmente permitida cuando a juicio de esta las necesidades del servicio así lo requieran, no causándose el pago de horas extras en ese caso, siempre y cuando no contradiga acuerdos o disposiciones sobre la materia.

ARTICULO 46°: Reemplazo. En los casos en que al finalizar un turno no se presenten los trabajadores que deben suceder en la labor, los que estén desempeñando el trabajo deberán continuarlos hasta que llegue la persona que haya de reemplazarlos. Cuando esto ocurra, el trabajador que esté de turno deberá dar aviso al jefe respectivo. Se considera falta grave el abandonar el turno sin que se haya presentado el reemplazo. En este evento LA UNIVERSIDAD garantizará el reemplazo para efectos de evitar la ocurrencia de turnos sucesivos.

ARTICULO 47°: Trabajo por turnos. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de la jornada máxima semanal, siempre que el período de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de la jornada máxima legal a la semana. Esta implicación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 48°: Cambio de turnos. LA UNIVERSIDAD no aceptará cambios de turnos en forma unilateral por parte de los trabajadores.

ARTICULO 49°: Cómputos. Para los efectos de cómputos parciales se entenderá que el mes es de treinta (30) días y el año de trescientos sesenta (360) días.

ARTICULO 50°: Trabajadores de dirección, confianza y manejo. No habrá limitación de

jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo, quienes deberán trabajar todas las horas que fueren necesarias, para el debido cumplimiento de sus obligaciones sin que el servicio que exceda de ocho (8) horas diarias, constituya trabajo suplementario ni implique sobre remuneración alguna.

ARTICULO 51°: Suspensión del trabajo por fuerza mayor o caso fortuito. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos (2) horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antes dicho se cumplirá en igual número de horas distintas a las de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTICULO 52°: Trabajo sin solución de continuidad. Podrá elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161 del C.S.T., en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana. (Artículo 166 del C.S.T.).

ARTICULO 53°: Flexibilidad horaria. LA UNIVERSIDAD puede establecer o acordar temporal o indefinidamente la organización de nuevos horarios o turnos de trabajo, que permitan operar a la misma normalmente y bajo los parámetros de ley.

PARÁGRAFO. LA UNIVERSIDAD no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlos para la ejecución de dos turnos el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

TÍTULO VIII. HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 54°: La Universidad Simón Bolívar tendrá en cuenta y aplicará todo lo ordenado en la ley laboral vigente para la aplicación del trabajo nocturno y trabajo suplementario. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m., y trabajo nocturno es el comprendido entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m. (Artículo 160, C.S.T.).

ARTICULO 55°: Horas Extras – Definición. 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 diaria (Artículo 159, C.S.T.).

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo nocturno en su caso, se efectuará junto con el salario del periodo siguiente.

ARTICULO 56°: Trabajo en Horas Extras. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse respetando el límite de ley.

PARÁGRAFO. LA UNIVERSIDAD no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente las exija en los casos en que lo autoriza la ley. En tales casos, el trabajo suplementario se remunerará con los recargos que señala la ley.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre LA UNIVERSIDAD y los trabajadores a diez horas (10) diarias, no se podrá en el mismo día, laborar horas extras.

PARAGRAFO TERCERO: Recargo Nocturno: De conformidad con la Ley laboral vigente, LA UNIVERSIDAD aplicará lo referente al recargo nocturno cuando se presente.

ARTICULO 57°: Obligación de trabajar horas extras. LA UNIVERSIDAD podrá ampliar o elevar transitoriamente el límite de horas de trabajo previsto en este Reglamento en cualquiera de los casos previstos en el Art. 163 del Código Sustantivo del Trabajo. En tal circunstancia y a juicio de LA UNIVERSIDAD, todo trabajador a su servicio está obligado a prestar el trabajo extra que sea necesario.

ARTICULO 58°: Tasas y liquidación de recargos. De conformidad con la Ley, cuando se presenten trabajo nocturno, trabajo extra diurno, trabajo extra nocturno, se liquidarán de conformidad con la Ley laboral vigente.

Cada uno de los recargos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO: LA UNIVERSIDAD podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 59°: Autorización para trabajar tiempo extra. 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 presente reglamento.

ARTICULO 60°: Para el reconocimiento del trabajo suplementario y/o de horas extras, se requiere que lo solicite por escrito, y de forma anticipada, el Jefe Inmediato del trabajador al Jefe de Personal, en el campus de Barranquilla, y al Jefe de Talento Humano, en el campus de Cúcuta. LA UNIVERSIDAD llevará un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique la actividad y el número de horas laboradas con la precisión si son diurnas o nocturnas. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO. Descanso en el día sábado. Puede repartirse la jornada de trabajo semanal ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado, esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 61°: Pago de trabajo extraordinario y nocturno. El pago de trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el del salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

TÍTULO IX DESCANSOS OBLIGATORIOS.

ARTICULO 62°: Serán días de descanso remunerado, el día de descanso obligatorio definido como tal entre las partes y los días de fiesta que sean reconocidos en nuestra legislación laboral.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARÁGRAFO. 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 obligatorio en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5°, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO SEGUNDO: El trabajador podrá convenir con LA UNIVERSIDAD mediante el contrato de trabajo u otro sí que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no la hagan expreso en el contrato u otro si, se presumirá coma día de descanso obligatorio el domingo.

ARTICULO 63°: LA UNIVERSIDAD, sólo estará obligada a remunerar el día de descanso obligatorio 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, las enfermedades, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. Para los efectos de la remuneración del descanso obligatorio y/o los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos los trabajadores hubieran prestado el servicio.

ARTICULO 64°: Remuneración de la labor en día de descanso obligatorio y días festivos. Si el trabajador presta sus servicios en los días de descanso obligatorio y/o festivos tendrá derecho a percibir una remuneración en la forma que a continuación se indica:

1. El trabajo en día de descanso obligatorio y días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el descanso obligatorio coincide con otro día de descanso remunerado, el trabajador solo tendrá derecho, 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 e) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

PARÁGRAFO. El recargo del 100% será implementado de manera gradual durante los años 2025, 2026 y 2027, acorde con lo previsto en la Ley 2466 de 2025 y siempre que dicha

legislación permanezca vigente, así:

- a) A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
- b) A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
- c) A partir del primero de julio de 2027, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 100%.

ARTICULO 65°: Aviso sobre trabajo en día de descanso obligatorio: Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en el día de descanso obligatorio, LA UNIVERSIDAD debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso remunerado obligatorio. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio. (artículo 185, C.S.T.)

ARTICULO 66°: Duración. El descanso remunerado obligatorio y los demás expresados en 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 1.990.

ARTICULO 67°: Días de fiesta no determinada. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el trabajador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día como si se hubiere realizado.

No está obligado 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 C.S.T.)

ARTICULO 68°: Remuneración del descanso obligatorio. Como remuneración del descanso obligatorio, el trabajador recibirá el salario ordinario sencillo de un día, aún en el caso de que el descanso remunerado obligatorio coincida con una fecha que la ley señale también como descanso. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que legalmente es obligatorio y remunerado.

PARÁGRAFO. LA UNIVERSIDAD sólo estará obligada a remunerar el descanso obligatorio 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 justificada, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito debidamente comprobado. No tiene derecho a la remuneración de descanso obligatorio el trabajador que debe 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 obligatorio, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ello se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

TÍTULO X VACACIONES REMUNERADAS.

ARTICULO 69°: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año continuo tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones remuneradas.

Los trabajadores que cesen sus funciones o hayan terminado su contrato de trabajo sin que se hubieren causado las vacaciones por año cumplido tendrán derecho a que estas se le reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado de conformidad con la ley.

PARÁGRAFO. Los días de permiso o licencia no remunerada, días de suspensiones disciplinarias y ausencias injustificadas serán descontados para el cómputo de periodo de vacaciones o para la liquidación de estas.

ARTICULO 70°: La época de las vacaciones debe ser señalada por LA UNIVERSIDAD a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se causaron y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

LA UNIVERSIDAD tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones, cuando éstas sean de oficio, si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

PARÁGRAFO. El Jefe de Personal en el campus Barranquilla y el Jefe de Talento Humano en el campus Cúcuta podrá en cualquier momento modificar o suspender la programación de vacaciones. En todo caso la reprogramación de las vacaciones queda sujeta a los límites señalados en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 71°: Por la naturaleza de LA UNIVERSIDAD, podrá determinar para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciere, los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entiende que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicio.

ARTICULO 72°: Interrupción justificada. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas, previa coordinación con el jefe inmediato y el Jefe de Personal en el campus Barranquilla y el Jefe de Talento Humano en el campus Cúcuta de acuerdo con las necesidades del servicio (artículo 188, C.S.T.).

PARÁGRAFO: Es obligación del trabajador informar al jefe inmediato el hecho o novedad que interrumpa el disfrute de las vacaciones (por ej. incapacidad médica, calamidad doméstica, paternidad), para lo cual debe cumplirse con el procedimiento estipulado para estos casos.

ARTÍCULO 73. Regreso a laborar. El trabajador tiene obligación de regresar al trabajo el

día siguiente de aquel en que se terminan las vacaciones. No regresar al trabajo sin causa justificada se considerará como falta grave y constituye justa causa para terminar su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 74°. Compensación. LA UNIVERSIDAD y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Para la compensación en dinero se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189 C.S.T.)

Cuando el Contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 75°. Acumulación. 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 años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de residencia de sus familiares (artículo 190, C.S.T.)

ARTÍCULO 76°. Liquidación. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas.

Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTÍCULO 77°. Registro. LA UNIVERSIDAD 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 estas (Decreto 13 de 1.967, artículo quinto).

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualesquiera que este sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1990).

TITULO XI LICENCIAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 78°. Otorgamiento de permisos. LA UNIVERSIDAD concederá a sus trabajadores los permisos remunerados o no remunerados, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente y las políticas internas de LA UNIVERSIDAD. El trabajador deberá reincorporarse a su puesto de trabajo una vez termine el permiso otorgado.

ARTÍCULO 79°. Permisos necesarios. LA UNIVERSIDAD concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para:

1. El ejercicio del derecho de sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
2. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.

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 permita las circunstancias. Este tiempo será remunerado por un tiempo razonable a criterio de la UNIVERSIDAD. (Sentencia C 930 de 2009).

Se entiende por grave calamidad doméstica el acontecimiento imprevisto de carácter urgente y grave del trabajador o de su familia nuclear, que implique la necesidad inaplazable de su presencia para atenderla y por tanto la imposibilidad para asistir a laborar. En tal caso la oportunidad de aviso puede ser anterior o posterior al mismo o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. Dependiendo de las mismas, LA UNIVERSIDAD definirá el tiempo de permiso, el cual, en ningún caso será menor a tres días hábiles.

3. Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe a LA UNIVERSIDAD junto con el certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

4. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo, junto con la citación de la entidad educativa.

5. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales, aportando la correspondiente citación

6. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización. En ningún caso los permisos podrán comprender a más del diez por ciento (10%) de los trabajadores.

7. Para asistir al entierro de compañeros de trabajo. El permiso de este aviso puede ser hasta con un día de anticipación y LA UNIVERSIDAD lo concederá siempre que su otorgamiento no altere el cumplimiento de la carga de trabajo del área en la que se desempeña. En ningún caso los permisos podrán comprender a más del diez por ciento (10%) de los trabajadores.

8. Licencia por luto: LA UNIVERSIDAD deberá conceder al trabajador una licencia remunerada de cinco (5) días hábiles en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o algún familiar hasta segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil. Tal como se detalla a continuación:

Matrimonio o unión marital de hecho:	Cónyuge, compañera o compañero permanente.
1er y 2do grado de consanguinidad:	Tíos, padres, hermanos, nietos, abuelos.
Primero de afinidad:	Suegros, hijastros, yernos y nueras.
Civil:	Padres Adoptantes, hijos adoptivos.

9. Licencia de paternidad: LA UNIVERSIDAD concederá al trabajador (esposo o compañero permanente), conforme lo establecido en el Decreto 2126 de 2023 y demás normas que lo modifiquen o adicionen, una licencia remunerada de 2 semanas por paternidad. LA UNIVERSIDAD deberá hacer el trámite para el reconocimiento de la licencia de paternidad ante la E.P.S., pero es obligación del trabajador informar a LA UNIVERSIDAD la ocurrencia del hecho que genera la licencia. (Art. 121 Decreto 019 del 2012).

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá ser presentado a LA UNIVERSIDAD a más tardar dentro de los 20 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

10. Licencia por maternidad: Previo cumplimiento de los requisitos legales para el efecto, todas las trabajadoras en estado de embarazo tienen derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época del parto que puede empezar entre una (1) o dos (2) semanas antes del parto (a discreción del trabajador). En caso de que el embarazo sea múltiple o de un hijo con discapacidad la trabajadora tiene derecho a una licencia de maternidad de veinte (20) semanas.

Todas las provisiones y garantías establecidas para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna también se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, o del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley.

11. Licencia preparto: LA UNIVERSIDAD deberá conceder a la trabajadora en estado de embarazo, conforme lo establecido en el artículo 2 de la Ley 2114 de 2021, una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

12. Licencia parental compartida: Mediante la cual se permite, previo acuerdo con LA

UNIVERSIDAD, a los padres distribuir las últimas 6 semanas de la licencia de maternidad de la madre siempre y cuando cumplan con los siguientes requisitos legales para tal efecto:

- a) El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
- b) Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante LA UNIVERSIDAD, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
- c) El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
- d) Los padres deberán presentar ante LA UNIVERSIDAD un certificado médico, en el cual debe constar: a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor; b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor; c) La indicación del día desde el cual empezarán las licencias de cada uno; d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

13. Licencia parental flexible de tiempo parcial: Mediante la cual se permite, previo acuerdo con LA UNIVERSIDAD, a la madre o el padre 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, siempre y cuando se cumplan con los requisitos legales:

- a) El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
- b) Debe existir mutuo acuerdo entre LA UNIVERSIDAD y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de: a) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.; b) La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y c) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con LA UNIVERSIDAD a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento.

14. Licencia por hijos en condición terminal. Mediante la cual se otorgará, previo acuerdo con LA UNIVERSIDAD, una licencia remunerada de 10 días hábiles, la cual será asumida por el Sistema de Seguridad Social, una vez al año, a uno de los padres trabajadores cotizantes al Sistema de Salud, o a quien detente la custodia y el cuidado de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal, para mejorar la calidad de vida y bienestar del paciente y de sus familias, siempre y cuando se cumpla con los requisitos legales:

- a) Ser afiliado cotizante activo del SGSSS.
- b) Haber cotizado al régimen contributivo para el periodo anterior del inicio de la licencia al

- menos 4 semanas, equivalente a 28 días.
- c) Acreditar la condición de padre, madre o detentar la custodia del menor.
 - d) Certificado médico de la licencia para el cuidado de la niñez.
 - e) No puede ser concomitante entre padres cotizantes.
 - f) Solo puede reconocerse una vez en el año calendario, sin que procedan reconocimientos acumulados durante una misma vigencia.

15. Día de descanso por uso de bicicleta como medio de transporte: De manera facultativa y previo acuerdo con LA UNIVERSIDAD, se otorgará un día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

16. Descanso remunerado por aborto: La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o a cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso, siempre y cuando se cumpla con los requisitos legales:

1. certificado médico sobre lo siguiente: a). La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y, b). La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

PARÁGRAFO. En todo caso, los trabajadores están obligados a pedir permiso a LA UNIVERSIDAD con la debida oportunidad y no pueden ausentarse sin haber recibido la autorización correspondiente, excepto en los casos de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, donde el aviso será en el mismo día, si no la ausencia del trabajador se considera injustificada.

El trabajador debe informar previamente a LA UNIVERSIDAD, para efectos de que se programe el reemplazo o se cubra la ausencia del trabajador, la inobservancia de dicho deber constituye una falta grave.

Todo permiso deberá ser solicitado previamente por escrito o verbalmente según la situación lo permita, con especificación clara y detallada de las razones que lo motivan y con determinación del tiempo estimado de duración; excepto en los casos de grave calamidad doméstica, en los cuales el aviso debe darse el mismo día en que esta ocurre o en la oportunidad que las circunstancias lo permitan.

PARÁGRAFO SEGUNDO. LA UNIVERSIDAD regulará integralmente los permisos a través de un procedimiento que deberá ser acatada por los trabajadores para la concesión de estos.

PARÁGRAFO TERCERO. Se entiende que los trabajadores no podrán emplear en los permisos concedidos sino el tiempo estrictamente necesario y autorizado para ello, de lo contrario, LA UNIVERSIDAD tomará las medidas disciplinarias y/o administrativas del caso, de conformidad con lo previsto en este Reglamento.

ARTÍCULO 80º. Suspensión del contrato. Mientras el trabajador esté haciendo uso de un permiso o licencia sin remuneración, el contrato de trabajo queda suspendido.

ARTÍCULO 81°. Regreso a laborar. El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo al día siguiente a aquel en que termina la licencia o permiso. El retardo sin causa plenamente justificada se considerará como falta grave y por lo tanto podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

ARTÍCULO 82°. Servicio médico EPS. La utilización de los servicios médicos de la EPS estará sujeta al siguiente reglamento:

1. Las citas que sean urgentes dentro de la jornada laboral deberán comunicarse inicialmente por el trabajador a su superior inmediato quien estudiará el caso y dará la autorización para retirarse del lugar de trabajo. El trabajador deberá dirigirse directamente a la dependencia de su EPS a fin de obtener la atención requerida. Posteriormente, salvo que sea hospitalizado o incapacitado para laborar, debe regresar inmediatamente a LA UNIVERSIDAD.
2. El trabajador deberá presentar la incapacidad medica expedida de inmediato o, como máximo, dentro de los dos (2) días calendario siguientes a su expedición, si no la ausencia del trabajador se considera injustificada.
3. El trabajador que fuere incapacitado por los médicos de la EPS deberá dar aviso de esta circunstancia a LA UNIVERSIDAD inmediatamente, por cualquier medio de comunicación que tenga a su alcance.
4. Cuando el trabajador requiera asistir a citas o tratamientos médicos previamente programados, deberá notificarlo a su jefe inmediato con una antelación mínima de dos (02) días hábiles, adjuntando el soporte de la programación emitido por la EPS o la entidad prestadora de salud.

ARTÍCULO 83°. Lactancia. LA UNIVERSIDAD concederá a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad; y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua.

TÍTULO XII. SALARIO Y FORMA DE PAGO.

ARTICULO 84°: LA UNIVERSIDAD de conformidad con la Ley convendrá con el trabajador lo relativo al salario que haya de corresponderle, este pago se hará mediante transferencia electrónica en la entidad Bancarúa estipulada por la Institución mediante cuenta de nómina previamente autorizada y validad por el área de contratación; respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

ARTICULO 85°: El salario puede convenirse todo en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie. Es salario en especie: la alimentación, habitación o vestuario que LA UNIVERSIDAD suministre al trabajador o a sus familiares como parte de la retribución ordinaria del servicio. El salario en especie se evaluará expresamente en el respectivo contrato y en su defecto se estimará parcialmente de acuerdo con lo establecido en la Ley.

ARTÍCULO 86°. Período y forma de pago. LA UNIVERSIDAD pagará el salario por períodos quincenales y/o mensuales vencidos, mediante depósito en cuenta bancaria de titularidad del trabajador. En el valor del salario se encuentra incluida la remuneración de los días de descanso obligatorios del período liquidado.

ARTICULO 87°: Salvo en los casos en que se convengan pagos parciales en especie el salario se pagará en dinero (moneda legal) al trabajador, así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos en moneda legal, quincenal o mensual.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, se pagará de conformidad con la Ley, efectuándose junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.

ARTÍCULO 88°. Conceptos no salariales. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad pudiera recibir el trabajador, como primas, bonificaciones, gratificaciones ocasionales, participación de utilidades y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, auxilios de rodamientos, elementos de trabajo y otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales de que trata el C.S.T., ni los beneficios extralegales habituales u ocasionales que otorgue LA UNIVERSIDAD de manera unilateral o por acuerdo individual o colectivo y todo aquello que no retribuya su servicio.

ARTÍCULO 89°. Pago de salario en proporción a las horas trabajadas. A los trabajadores que, por razón del servicio contratado, por disposiciones legales o por acuerdo de las partes, solo estén obligados a trabajar un número de horas inferiores a las de la jornada legal, se les abonará el salario en forma proporcional a las horas trabajadas.

TÍTULO XIII NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SST

ARTICULO 90°: en el marco de la normativa nacional vigente en riesgos laborales, la institución establece, implementa y mantiene un Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, y la gestión del cumplimiento legal en SST.

En este contexto, y con el fin de garantizar la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la institución define las siguientes responsabilidades:

a) **Los líderes, jefes y responsables de cada área deberán:**

1. Implementar aspectos de SST en sus procesos, procedimientos y decisiones bajo su responsabilidad, con el apoyo del área de SST.
2. Adoptar las medidas necesarias para que los trabajadores a su cargo asistan a las

actividades de capacitación y de promoción de la salud en el trabajo.

3. Asignar los recursos necesarios para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en los lugares de trabajo.
4. Adoptar disposiciones efectivas para la gestión de peligros y riesgos laborales, que se presenten en el lugar de trabajo, bajo la orientación del área de SST y con fundamento en el reglamento de higiene y seguridad industrial de la institución.
5. Realizar los ajustes necesarios para que los trabajadores a su cargo que se desempeñen como representantes del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo – COPASST, destinen al menos 4 horas semanales de su tiempo laboral para actividades de SST.
6. Los responsables de la supervisión de colaboradores vinculados por empresa de servicios temporales, proveedores, contratistas y/o subcontratistas deben verificar periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato en la institución, el cumplimiento de la normatividad en SST.
7. Planificar preventivamente la ejecución de toda tarea crítica y de aquellos proyectos que puedan generar o agravar peligros y factores de riesgo, ocasionar accidentes de trabajo graves o mortales, enfermedades laborales, o afectar a otras personas o áreas de la institución. Esta planificación deberá realizarse con el acompañamiento del área de SST, conforme a lo establecido en el procedimiento P-SI-02-ST.
8. Facilitar el cumplimiento de las actividades de rehabilitación en salud, que le sean asignadas a su personal a cargo por su médico tratante, velando además por el cumplimiento, por parte de la institución, de las incapacidades y restricciones médicas ocupacionales.
9. Definir e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión, inspecciones, medición de los indicadores en SST, la revisión por la dirección, resultados de auditorías, las investigaciones de accidentes, incidente de trabajo o enfermedades laborales; requerimientos o recomendaciones emitidas por autoridades administrativas, la Administradora de riesgos laborales ARL y las recomendaciones del COPASST; para mejorar su desempeño en SST, con el apoyo del área de SST.
10. Recibir las auditorías del SG-SST, cuando le sea requerido.
11. Informar al área de SST los casos de incapacidades iguales o superiores a 15 días, para iniciar el proceso de gestión de reintegro al trabajo, según el P-SI-14-ST

b) De igual forma, todos los trabajadores deberán cumplir con las siguientes normas:

- **Normas relacionadas con la gestión integral del SG-SST**

1. Dar cumplimiento a las obligaciones que les correspondan en materia de seguridad y salud en el trabajo SST, de acuerdo con las normas legales vigentes, lo contemplado en el reglamento de higiene y seguridad de la institución, así como las normas, procedimientos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el

Trabajo – SG-SST.

2. Participar en las actividades de inducción, reinducción capacitación y entrenamientos relacionados con la prevención de los riesgos laborales.
3. Conocer y contribuir al cumplimiento de la política y los objetivos del SG-SST.
4. Rendir cuentas internamente en relación con su desempeño, según los medios institucionales establecidos.
5. Los responsables de la gestión de los cambios deben evaluar el impacto sobre la SST que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros); bajo la orientación del área de SST.
6. Quienes soliciten las compras o adquisiciones de productos y servicios, que tengan un impacto potencial en la seguridad y salud en el trabajo, deben identificar y evaluar las especificaciones relativas a la prevención de riesgos laborales, bajo la orientación del área de SST.

- **Normas relacionadas con la gestión de peligros y riesgos**

1. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes relacionadas con la prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales.
2. Participar y comprometerse con la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, organizada por el área de SST.
3. Realizar el autorreporte de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo, a su jefe inmediato y seguir los lineamientos establecidos en el procedimiento P-SI-13-ST. Cuando por motivos razonables, un trabajador considere que una situación de trabajo constituya un peligro inminente y grave para su vida o su salud, **no está obligado a continuar trabajando si persiste dicho peligro**, salvo que se hayan adoptado medidas eficaces para controlar el riesgo.
4. Todo trabajador deberá utilizar y conservar en buen estado las instalaciones de la institución, los elementos de trabajo, los dispositivos de control de riesgos, así como los equipos y elementos de protección personal que le sean asignados. Será su responsabilidad solicitar de manera oportuna la reposición de dichos equipos o elementos cuando se deterioren o cumplan su vida útil. Las herramientas y equipos deberán ser utilizados exclusivamente para el propósito con el cual fueron diseñados, quedando prohibido darles un uso diferente.
5. Mantener el orden y la limpieza en los lugares de trabajo.
6. Abstenerse de operar sin la debida autorización vehículos, maquinarias o equipos distintos a los que les han sido asignados.
7. Todo trabajador debe informar de manera inmediata a su jefe directo sobre cualquier condición defectuosa o falla detectada en las instalaciones, equipos, herramientas, procesos, operaciones de trabajo o sistemas de control de riesgos. Queda estrictamente prohibido el uso de equipos o herramientas que presenten condiciones inseguras o

defectuosas. Cualquier equipo fuera de servicio deberá ser claramente señalizado como tal y retirado del área de trabajo para evitar su utilización.

8. No ejecutar actos que puedan afectar la seguridad o salud propia, de compañeros, estudiantes o terceros.
9. No introducir bebidas u otras sustancias no autorizadas en los lugares o centros de trabajo, ni presentarse en los mismos bajo los efectos de sustancias embriagantes, estupefacientes o alucinógenas; y comportarse en forma responsable y seria en la ejecución de sus labores.
10. Se debe estar atento al entorno cuando se transita por las áreas de la institución, así como también usar el pasamanos en escaleras y evitar el uso de prendas de vestir que puedan contribuir a la ocurrencia de accidentes de trabajo.
11. Se debe evitar la manipulación de agentes químicos o biológicos sin la autorización del superior inmediato, sin haber consultado previamente la Ficha de Datos de Seguridad (FDS) correspondiente y sin verificar que se hayan implementado las medidas de control de peligros y riesgos. Asimismo, para el uso de equipos o herramientas de trabajo, se requiere autorización, entrenamiento adecuado en su manejo y confirmación de que las medidas de control se encuentren debidamente implementadas. Todo lo anterior debe realizarse con el acompañamiento y orientación del área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- **Normas relacionadas con la prevención, preparación y respuesta ante emergencias**

1. Participar de los simulacros que se programen
2. Participar o promover la participación en la brigada de emergencias institucional
3. Evitar el uso de ascensores en caso de emergencia.
4. Las áreas de tránsito, así como los accesos a equipos de control de incendios y botiquines, deben mantenerse siempre limpias y despejadas.
5. Toda fuga, olor extraño, chispa o comportamiento anómalo de un equipo debe ser reportado inmediatamente al personal del área.
6. En caso de requerirse atención de primeros auxilios, cualquier trabajador puede dar aviso ante el área de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Campus de Barranquilla y en Salud Integral de la Dirección de Bienestar Universitario en el Campus de Cúcuta, y a los responsables de la seguridad física para activar el protocolo correspondiente.
7. Atender las medidas de prevención, y actuación ante emergencias que se promueven por el área de SST y la Brigada de emergencias.

- **Normas relacionadas con la gestión de la salud en el trabajo**

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. No presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias afecten su capacidad para desarrollar su trabajo de forma segura.

3. Asistir a las evaluaciones médicas ocupacionales programadas por la institución, dentro de la jornada laboral establecida, con el fin de contribuir a la vigilancia y control de su salud en el trabajo, evitando sanciones y asegurando el cumplimiento de las normativas vigentes.
4. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, incluyendo información sobre resultados paraclínicos, e historias clínicas, recomendaciones o restricciones médicas, y los diagnósticos de las patologías que presente al momento de la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales.
5. Atender las recomendaciones y/o restricciones emitidas por el médico evaluador tanto en el ámbito intralaboral como en el extralaboral, derivadas de las evaluaciones médicas ocupacionales.
6. Mantener un ambiente de respeto y cordialidad e informar a su superior inmediato las situaciones que le generen malestar o incomodidad.
7. Participar en las pausas activas programadas por la institución durante la jornada laboral, con el fin de mejorar la salud física y mental, e informar por escrito al trabajador objeciones de conciencia, credos, limitaciones en su estado de salud, posturas culturales, políticas que afecten o limiten su realización.
8. Participar de las investigaciones de los accidentes, incidentes de trabajo y enfermedades laborales, cuando sea requerido como parte del equipo investigador.
9. Por su sensibilidad, se debe guardar confidencialidad sobre la información sobre las condiciones de salud de los trabajadores, sin afectar el deber de informar a las entidades competentes, en el marco de lo establecido en la normativa legal vigente.

ARTICULO 91°: Todo trabajador que se enferme y no esté en condiciones de concurrir al trabajo, deberá comunicarlo a su superior inmediato y a Medicina laboral, al correo señalado abajo, dentro del primer día de enfermedad adjuntando el respectivo certificado de incapacidad debidamente expedido por la E.P.S. Si el trabajador no diere aviso o no adjuntare dicho certificado se considerará su falta al trabajo sin justa causa y deberá probar que estuvo en absoluta imposibilidad de cumplir con estos requisitos.

En Barranquilla:

medicina.laboral@unisimon.edu.co

En Cúcuta:

rrhccucuta@unisimon.edu.co

ARTICULO 92°: Corresponde al sistema general de seguridad social proporcionar las prestaciones económicas y asistenciales que sean requeridas por el trabajador afiliado, por motivo de sus condiciones de salud. Corresponde a las E.P.S. el cubrimiento en accidentes o enfermedades de tipo común, y a la A.R.L. los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, incluyendo el pago de las indemnizaciones a las que haya lugar.

ARTICULO 93°: Todo incidente y accidente de trabajo debe ser comunicado sin demora por el accidentado a su jefe inmediato y a los correos: en el campus de Barranquilla a - sst@unisimon.edu.co y en el campus de Cúcuta a - sstcucuta@unisimon.edu.co; y de igual

forma, LA UNIVERSIDAD deberá avisar a la A.R.L. dentro de los dos días hábiles siguientes a la ocurrencia del evento.

En caso de que el trabajador accidentado esté en incapacidad de avisar a su jefe inmediato, su compañero de trabajo o cualquier otro trabajador con conocimiento del accidente, estará en la ineludible obligación de comunicarlo inmediatamente al jefe inmediato del trabajador accidentado.

El origen del accidente de trabajo será calificado en primera instancia por la institución prestadora de servicios de salud que genere la atención del evento.

ARTICULO 94°: Enfermedad contagiosa. El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad contagiosa o crónica o degenerativa que no tenga carácter de laboral, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, y/o que pueda constituir peligro para la sanidad del personal o calidad del servicio, será aislado provisionalmente hasta que la E.P.S. o A.R.L. correspondiente certifique si puede reanudar sus tareas o si debe ser retirado definitivamente de acuerdo con la legislación vigente.

ARTICULO 95°: Culpa grave del trabajador. LA UNIVERSIDAD no responderá por ningún accidente ocurrido dentro de sus instalaciones que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios; tampoco responderá de la agravación que se presente, 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.

ARTICULO 96°: Obligación de los trabajadores. Los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones de LA UNIVERSIDAD, relativas a la prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de los equipos, herramientas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los riesgos laborales.

Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan LA UNIVERSIDAD en determinados casos.

ARTICULO 97°: Medidas de Higiene y Seguridad. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban 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 la ocurrencia de accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que se hayan comunicado por escrito, facultan a trabajador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio del Trabajo respetando el derecho de defensa. (Art. 91 decreto 1295 de 1994)

ARTICULO 98°: Medidas en caso de accidentes. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación

de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L. y también al Ministerio del Trabajo, conforme al Decreto 472 de 2015, cuando se trate de accidentes graves o mortales y cuando haya enfermedades diagnosticadas como laborales.

ARTICULO 99°: Denuncia de accidentes e incidentes. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a LA UNIVERSIDAD, a su representante, o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes. En todo caso el trabajador continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad. El incumplimiento del presente artículo constituirá una falta grave.

ARTICULO 100°: Estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Se deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual se deberá, en dado caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

ARTICULO 101°: Obligaciones en materia de riesgos laborales. 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 de Trabajo, la Resolución No. 312 de 2019 expedida por el Ministerio del Trabajo 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 modificado por la Ley 1562 del 2012, legislación vigente sobre salud en el Trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales, pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del decreto mencionado.

ARTICULO 102°: Prevención. LA UNIVERSIDAD pone máxima atención en prevenir los riesgos laborales, de conformidad con las obligaciones legales y su política de seguridad. De ahí que LA UNIVERSIDAD instruya permanentemente a su personal sobre la manera como deben ser manejados los instrumentos, herramientas y equipos que se le han asignado, y vele por lo correcto mantenimiento de estos.

ARTICULO 103°: Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de efectuar sus labores observando las mejores condiciones de seguridad, cumpliendo a cabalidad las normas que se han impartido al respecto y usando en forma correcta y adecuada los elementos y equipos de protección y seguridad asignados a cada actividad.

ARTICULO 104°: Obligación de comunicar actos inseguros o temerarios. Todo trabajador está obligado a comunicar oportunamente a sus jefes cualquier acto inseguro o temerario que observe en la ejecución de labores por parte de sus compañeros de trabajo. El incumplimiento del presente artículo constituirá una falta grave.

ARTICULO 105°: Programas de mantenimiento preventivo. LA UNIVERSIDAD dispondrá de programas de mantenimiento preventivo y correctivo de todas sus herramientas, elementos y equipos. Sin embargo, los trabajadores deben prestar especial atención al funcionamiento de los elementos, herramientas y equipos a su cargo, con el objeto de eliminar cualquier peligro de accidente o riesgo de enfermedad. Por consiguiente, deberán comunicar a su jefe inmediato cualquier falla que se presente en el desarrollo de las labores asignadas, para que se tomen las medidas necesarias.

ARTICULO 106°: A los trabajadores les está prohibido operar, usar máquinas, herramientas y equipos que no le han sido asignados, o hacer trabajos distintos a los que se le han señalado.

ARTICULO 107°: Cuando ocurra un accidente por leve que sea, el lesionado tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento de sus superiores y éstos a su vez de denunciarlo en los términos establecidos legalmente ante la E.P.S. y A.R.L. correspondientes.

ARTICULO 108°: Equipo de primeros auxilios. Con el fin de atender a los trabajadores que sufran accidentes o enfermedades agudas, LA UNIVERSIDAD mantendrá en las dependencias, en donde se justifique, un equipo completo de primeros auxilios, dotado de los elementos necesarios para auxiliar a su personal en los casos emergencias y que será manejado de acuerdo con la normatividad que LA UNIVERSIDAD disponga para este efecto.

ARTICULO 109°: Afiliación de los trabajadores al Sistema de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales. LA UNIVERSIDAD afiliará a sus trabajadores en Entidades Prestadoras de Salud, E.P.S. que cada trabajador escoja libremente y, en consecuencia, la asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria y medicamentos que deba presentarse al personal de trabajadores de LA UNIVERSIDAD, estará a cargo de la Entidad prestadora de Salud, E.P.S. a la que se encuentre afiliado cada trabajador, así como también las prestaciones económicas establecidas por la Ley.

Por lo tanto, los trabajadores inscritos en las Entidades Prestadoras de Salud E.P.S. solicitarán a esas instituciones los servicios médicos que requieran y deberán someterse a las normas establecidas por dichas entidades tanto para solicitar sus servicios como para formular reclamos.

LA UNIVERSIDAD tiene asegurado a su personal de trabajadores a una Administradora de Riesgos Laborales para riesgos provenientes de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y por tanto se pagarán en tales casos las prestaciones e indemnizaciones correspondientes en la forma legal.

TITULO XIV INCAPACIDADES

ARTICULO 110°: Trámite de transcripción de incapacidad de origen común. LA UNIVERSIDAD deberá hacer el trámite para el reconocimiento o transcripción de la incapacidad generada por enfermedad común ante la E.P.S., pero es obligación del trabajador informar a LA UNIVERSIDAD la ocurrencia del hecho que genera la incapacidad.

(Art. 121 Decreto 019 del 2012).

En consecuencia, tan pronto sean concedidas las incapacidades al trabajador, este deberá comunicar desde el primer día de tal situación a medicina laboral de LA UNIVERSIDAD, que se encuentra incapacitado, y deberá allegar las correspondientes incapacidades en original en un plazo no superior a dos días.

En cualquier caso, LA UNIVERSIDAD se reserva el derecho a ampliar dicho plazo, teniendo en cuenta las circunstancias particulares del trabajador y su estado de salud.

PARÁGRAFO. El incumplimiento a este deber se considera falta disciplinaria, que será sancionable según en la escala de faltas y sanciones incluida en este Reglamento.

ARTICULO 111°: Incapacidades durante vacaciones. El otorgamiento de incapacidades durante el periodo de vacaciones suspende el disfrute de éstas, por ser el periodo de recuperación incompatible con el de descanso.

PARÁGRAFO. Terminada la incapacidad y, una vez reincorporado el trabajador a sus labores en LA UNIVERSIDAD, esta deberá programar el tiempo en que el trabajador disfrutará las vacaciones a que tenga este derecho.

TITULO XV PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 112°. Todo trabajador de LA UNIVERSIDAD está obligado a ejecutar de buena fe y con lealtad las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeña. La ejecución de buena fe supone que las actuaciones del trabajador sean ejecutadas de tal forma que no causen ningún perjuicio a los intereses e imagen de LA UNIVERSIDAD.

Así mismo todos los trabajadores se encuentran obligados a acatar todas las órdenes e instrucciones que de modo particular son impartidas por LA UNIVERSIDAD o sus representantes.

Además de los anteriores, los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo
- c) Respeto a las instalaciones físicas, equipos, maquinaria y demás que conforman LA UNIVERSIDAD.
- d) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- e) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de LA UNIVERSIDAD.

- f) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible, cumpliendo las normas de seguridad física.
- g) Presentar aspecto de higiene y de vestimenta adecuada.
- h) Usar apropiadamente la dotación y/o uniforme que LA UNIVERSIDAD suministra a los trabajadores obligados a usarla.
- i) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- j) Ser verídico en todo caso.
- k) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y con la conducta en general, 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.
- l) Permanecer en el sitio de trabajo al finalizar el turno, hasta cuando llegue la persona que habrá de reemplazarlo. En caso de no presentarse el reemplazo, dar aviso al superior inmediato para que este tome las medidas pertinentes.
- m) En caso de encontrarse en una situación de discapacidad debidamente calificada por el órgano competente, deberá darse cumplimiento a los requerimientos legales para adelantar el procedimiento correspondiente ante el Fondo de Pensiones con miras a obtener la respectiva pensión.
- n) En caso de cumplir los requisitos de ley para acceder a una pensión de vejez, deberá notificar a LA UNIVERSIDAD y realizar oportunamente los trámites pertinentes para obtener la misma.
- o) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los vehículos, herramientas, máquinas o instrumentos de trabajo, y
- p) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior o por requerirlo el servicio, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros, a otras dependencias de LA UNIVERSIDAD o ausentarse.

PARÁGRAFO. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública, en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacer dádivas. (artículo 126, parágrafo, C.S.T.)

TÍTULO XVI LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS.

ARTÍCULO 113°. °: LA UNIVERSIDAD tendrá en cuenta y aplicará todo lo ordenado en la ley laboral vigente, en la aplicación del trabajo para menores de dieciocho (18) años.

Teniendo en cuenta la protección especial para el desarrollo de sus labores, respetando las limitaciones y prohibiciones que allí se señalan.

PARÁGRAFO. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio del Trabajo en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo con el nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas. (artículo 117, Ley 1098 de 2006, Código de la infancia y la adolescencia)

PARÁGRAFO SEGUNDO. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta y seis horas a la semana y hasta las 6:00 p.m.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y cuarenta horas a la semana y hasta las 8:00 p.m.

TÍTULO XVII

OBLIGACIONES ESPECIALES Y PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES Y LA UNIVERSIDAD.

ARTICULO 114°: Obligaciones de LA UNIVERSIDAD y del Trabajador en general. De modo general, incumben a LA UNIVERSIDAD obligaciones de protección y seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y de fidelidad con LA UNIVERSIDAD.

ARTICULO 115°: Obligaciones especiales de LA UNIVERSIDAD:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Presentar 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, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias y permisos necesarios para los fines y en los términos indicados en el Título XI 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 este trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
9. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo o las normas que lo modifiquen.
10. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
11. Implementar ajustes razonables para garantizar el acceso, desempeño y permanencia de trabajadores con discapacidad.
12. Ejecutar acciones guiadas por el Servicio Público de Empleo para eliminar barreras de acceso o permanencia laboral y promover la vinculación sin discriminación de poblaciones vulnerables.
13. Atender con diligencia las órdenes de autoridades competentes a favor de víctimas de violencias basadas en el sexo y actuar frente al presunto agresor.
14. Otorgar derecho preferente de reubicación a trabajadoras víctimas de tentativa de feminicidio comprobada, de violencia de pareja o intrafamiliar.
15. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
16. Además de las obligaciones especiales a cargo de LA UNIVERSIDAD, 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.

ARTÍCULO 116°: Son obligaciones especiales del trabajador:

El trabajador deberá dar cumplimiento con las obligaciones establecidas en el C.S.T. y demás normativa legal vigente, las contenidas en el presente reglamento, la normativa y políticas internas establecidas o que establezca LA UNIVERSIDAD, incluyendo, pero sin limitarse al Compendio de la Política para el Desarrollo de las Funciones Sustantivas y Administrativas de LA UNIVERSIDAD (R 85 2025 Actualizado diciembre de 2025) y el contrato individual de trabajo. Adicionalmente, se establecen las siguientes:

1. Cumplir las obligaciones y deberes que emanan de su contrato, de manera cuidadosa y diligente en el lugar de trabajo, tiempo y condiciones acordados y asistir con puntualidad según el horario establecido por LA UNIVERSIDAD.
2. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y lo establecido en las diferentes reglamentaciones que LA UNIVERSIDAD señale para el desarrollo de sus actividades, y acatar y cumplir las órdenes o instrucciones que de manera particular imparta LA UNIVERSIDAD o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
3. Portar en debida forma, todos los días laborales la dotación de uniformes que le suministra LA UNIVERSIDAD a los trabajadores que tienen derecho.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Guardar completa reserva sobre estudios, información, mejoras, descubrimientos, secretos comerciales, técnicos, administrativos, profesionales cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a LA UNIVERSIDAD, lo cual no obsta para que cumpla con el deber de denunciar los delitos comunes y las violaciones del contrato o de las leyes del trabajo.
6. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles de trabajo que le hayan facilitado y las materias primas que no hayan sido utilizadas.
7. Cumplir fielmente todas las disposiciones del presente reglamento de trabajo, como también las demás instrucciones o reglamentos de LA UNIVERSIDAD.
8. Comunicar oportunamente a LA UNIVERSIDAD o a sus representantes las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios a LA UNIVERSIDAD.
9. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de LA UNIVERSIDAD.
10. Cumplir con las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico laboral de LA UNIVERSIDAD y/o por las autoridades del ramo.
11. Presentarse a sus superiores jerárquicos a la terminación de las vacaciones, permisos o licencias, incapacidades o tratamiento médico.
12. Participar en los diferentes procesos evaluativos que se desarrollen al interior de la Institución.
13. No comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tengan sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o 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 del trabajo ante las autoridades competentes.
14. Asistir puntualmente a la inducción, reinducción, capacitaciones y reuniones programadas por la Institución.
15. Prevenir, rechazar y denunciar cualquier manifestación de violencia de género en el entorno laboral, comprometiéndose a promover el respeto y la igualdad en todas sus interacciones.

16. Cumplir con las demás obligaciones que resultaren de la naturaleza jurídica del contrato de trabajo o que le impongan las leyes o disposiciones especiales.
17. Tratar al público, proveedores y a los clientes de LA UNIVERSIDAD con la mayor deferencia y cortesía.
18. Someterse a las medidas de control que establezca LA UNIVERSIDAD con el fin de garantizar la asistencia puntual del personal o para impedir o descubrir maniobras que pudieran ejecutar algunos trabajadores, o personas ajenas a LA UNIVERSIDAD, tales como portar en lugar visible la tarjeta o ficha de identificación, requisas en su persona o en sus pertenencias dentro de LA UNIVERSIDAD, colaborar en las investigaciones administrativas que realice LA UNIVERSIDAD, inscribir la dirección de su residencia e informar cualquier cambio en ella, etc.
19. Dar aviso inmediato de cualquier accidente, aún leve, que sufran las personas, los Equipos o Vehículos de LA UNIVERSIDAD.
20. Utilizar el calzado y vestido de labor que le suministre LA UNIVERSIDAD y conservarlo en buen estado, salvo el deterioro normal.
21. Presentarse a sus superiores jerárquicos a la terminación de vacaciones, permisos o licencias, incapacidad o tratamiento médico, etc.
22. Ejecutar por sí mismo aquellas labores o tareas conexas, accesorias o complementarias a la principal del cargo u oficio que desempeñe.
23. Asistir y realizar los entrenamientos y prácticas que LA UNIVERSIDAD ordene para garantizar la mayor seguridad y protección de los trabajadores y de los equipos, plantas, materias primas y productos contra accidentes, incendios, etc.
24. Evitar cualquier conflicto entre sus intereses personales y los intereses de LA UNIVERSIDAD al tratar con proveedores, clientes y cualquier organización o individuo que haga o procure hacer negocios con LA UNIVERSIDAD.
25. Avisar sobre hechos u omisiones que se consideren como faltas, sin perjuicio de posible llamamiento o descargos a que hubiere lugar, entendiéndose esta obligación para aquellos trabajadores que tengan funciones de supervisión.
26. Prestar sus servicios cuando LA UNIVERSIDAD así lo requiera, a otras personas naturales o jurídicas, con las cuales ésta tenga nexos o negocios, sin que esto implique relación alguna. Dichos servicios serán, en todo caso, temporales y pueden efectuarse en las instalaciones de LA UNIVERSIDAD o en las de las respectivas empresas o entidades.
27. Los trabajadores con personal a su cargo están obligados a informar a su superior cuando tengan conocimiento de ello, cualquier conducta en que incurra el personal que constituya falta disciplinaria leve o grave; así mismo será su obligación verificar que la información consignada en los reportes de tiempo laborado de dicho personal corresponda a la realidad.
28. Los jefes o superiores jerárquicos respectivos están obligados a informar oportunamente sobre la no presentación de los trabajadores y dar cuenta de toda irregularidad o infracción que cometan los trabajadores sometidos a su autoridad o supervisión inmediata.
29. Todos los trabajadores tienen la obligación de avisar a su superior jerárquico cada que se presente un hecho u omisión que pueda ser considerado como falta. Este aviso deberá darse dentro de la primera parte de la jornada en que se produzca o conozca el hecho u omisión, sin perjuicio de la posible investigación administrativa laboral a que hubiere lugar. La omisión de efectuar dicho reporte constituirá una falta grave.
30. Dar aviso inmediato a sus superiores de cualquier accidente que sufran los bienes de

- LA UNIVERSIDAD, por leves que estos sean.
31. Utilizar los equipos de **computación y demás aparatos tecnológicos** de propiedad o de uso de LA UNIVERSIDAD con la observancia de las normas de seguridad en sistemas, en especial, no dar a conocer la clave secreta de acceso ni manipular o alterar en cualquier forma la información que repose en la base de datos de LA UNIVERSIDAD. Tampoco destinar los equipos de cómputo de LA UNIVERSIDAD para uso personal.
 32. Hacer uso adecuado e higiénico de los elementos de trabajo y de las instalaciones sanitarias de LA UNIVERSIDAD.
 33. Ser especialmente cortés en la relación con los clientes y no aceptar dádivas o dinero, por cumplir o incumplir las funciones a su cargo.
 34. No transportar en los vehículos de LA UNIVERSIDAD a personas u objetos ajenos o extraños a él, sin previa autorización, ni prestar tales vehículos o embarcaciones a trabajadores o personas no autorizados.
 35. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que se exigen en los manuales de normas y los que indique su respectivo jefe para el manejo de las, herramientas, máquinas, elementos e instrumentos de trabajo, para la ejecución de sus tareas.
 36. Notificar a LA UNIVERSIDAD cualquier cambio de su domicilio, de no hacerlo se entiende que para todos los efectos se entenderá notificado en la última dirección que haya reportado al a LA UNIVERSIDAD
 37. Hacer un uso adecuado de los Elementos de Protección Personal.
 38. Utilizar todos los equipos de protección personal que LA UNIVERSIDAD le suministra de acuerdo con los factores de riesgo.
 39. Utilizar la dotación de trabajo entregada por LA UNIVERSIDAD, teniendo a su cargo la conservación en adecuado estado de limpieza.
 40. Permitir la realización de pruebas de alcoholemia de manera periódica y/o aleatoria, según las ordenes de sus superiores.
 41. Asistir a las prácticas, instrucciones, reuniones y cursos de capacitación programados por LA UNIVERSIDAD.
 42. Cumplir con lo establecido en los diferentes Sistemas de Gestión de Calidad con los que cuenta LA UNIVERSIDAD.
 43. Mantener dentro del área el orden y el aseo.
 44. Dar aviso con anterioridad a la iniciación de la jornada de trabajo, cuando por enfermedad o por otra causa que lo justifique plenamente no pueda asistir a su trabajo.
 45. Someterse al régimen de disciplina y orden establecidos o que estableciere LA UNIVERSIDAD en todas sus actividades.
 46. Respetar las políticas establecidas por LA UNIVERSIDAD para el uso de sus recursos informáticos, los cuales sólo pueden ser utilizados para propósitos legítimos del negocio.
 47. Conocer los aspectos e impactos ambientales derivados del desempeño de su labor, y emprender acciones para prevenirlos, minimizarlos o eliminarlos.
 48. Dar aviso verbal y escrito inmediato al superior de cualquier accidente que sufran los vehículos, útiles o herramientas de LA UNIVERSIDAD.
 49. Avisar oportunamente a su superior o la persona que este designe sobre cualquier deficiencia mecánica que tenga el vehículo o alguna de las herramientas de trabajo, con el fin de evitar accidentes, daños o costos adicionales.
 50. Para los conductores al servicio de LA UNIVERSIDAD se constituye como obligaciones especiales las siguientes:

- a) Cumplir estrictamente con las normas emanadas de las autoridades de tránsito.
 - b) Mantener el vehículo en debida forma, tanto en el aspecto mecánico como de funcionamiento.
 - c) Reportarse en los puestos de control que tiene LA UNIVERSIDAD, tanto en los viajes de ida como de regreso.
 - d) Permanecer dentro de LA UNIVERSIDAD en los horarios normales de trabajo, mientras tiene el vehículo en el taller.
 - e) Hacer los reportes de mantenimiento e informar todos los detalles del vehículo para lograr su óptimo desempeño y evitar pérdidas de tiempo con llevadas al taller.
51. Ejecutar por sí mismo aquellas labores o tareas conexas, accesorias o complementarias a la principal del cargo u oficio que desempeñe.
 52. No atender durante horas de trabajo asuntos o actividades distintas de las que LA UNIVERSIDAD le señale, sin previa autorización de ésta.
 53. No desempeñar labor alguna, ni ejercer otra actividad fuera de las horas de trabajo al servicio de LA UNIVERSIDAD que pueda afectar o poner en peligro su seguridad, su salud o su descanso.
 54. No desempeñar labor alguna, ni ejercer otra actividad fuera de las horas de trabajo al servicio de LA UNIVERSIDAD que pueda representar un conflicto de interés para LA UNIVERSIDAD, sin autorización previa de ésta.
 55. En caso de reclamo debe seguir el orden jerárquico correspondiente dirigiéndose, en primer término, a su superior inmediato.
 56. Usar los equipos, el correo electrónico y el software en ellos instalado, de acuerdo con las órdenes e instrucciones de LA UNIVERSIDAD y de conformidad con las leyes vigentes. Queda especialmente comprendida dentro de la presente obligación la de proteger y no revelar mecanismos de protección de las redes de voz y datos, sus componentes y sus, claves, el uso de redes y/o las licencias corporativas en los equipos sólo de acuerdo con lo convenido en la licencia, la notificación al inmediato superior jerárquico del conocimiento de cualquier uso indebido del software, la abstención de hacer, comprar o utilizar copias no autorizadas de software, así como del uso de equipos de computación y del respectivo software para la elaboración de trabajos personales.
 57. Cumplir las citas, tratamientos, terapias y períodos de inactividad por incapacidad que disponga la EPS o ARL interviniente.
 58. Notificar cualquier situación que conlleve a una incapacidad para el ejercicio temporal de sus funciones, dentro de las veinticuatro (24) horas de ser recibido.
 59. Comunicar y devolver oportunamente a LA UNIVERSIDAD, cualquier suma de dinero recibida de más, por cualquier concepto.
 60. Actuar de buena fe y con lealtad para LA UNIVERSIDAD.
 61. Mantener un trato respetuoso y un entorno seguro y libre de discriminación para con los estudiantes que desarrollan prácticas laborales en LA UNIVERSIDAD.
 62. Respetar el carácter estrictamente formativo de la vinculación de los practicantes, absteniéndose de asignarles tareas o responsabilidades que no correspondan a su plan de práctica o a su área de estudio.
 63. Informar a su jefe inmediato, al Tutor asignado o al área de Gestión Humana, sobre cualquier situación que pueda afectar el desarrollo de la práctica laboral de un estudiante o que constituya una vulneración de sus derechos.
 64. Cumplir con las demás obligaciones que resultaren de la naturaleza del contrato o que

le impongan las leyes.

ARTICULO 117°: Prohibiciones a LA UNIVERSIDAD:

1. Deducir, retener, compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones sociales en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con las excepciones que señala la Ley laboral vigente.
2. 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.
3. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
4. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho de sufragio.
5. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
6. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
7. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal "7" 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 utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
8. 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 trabajador 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.
9. 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.
10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).
11. Tolerar las conductas descritas en la Ley 1010 de 2006 por parte de su personal administrativo y trabajadores.
12. Cualquier práctica o medida que implique Discriminar a mujeres y personas con identidades de género diversas, por orientación sexual, nombre identitario u otros aspectos personales ajenos a su desempeño laboral; así como permitir racismo,

- xenofobia o discriminación por ideología, etnia o credo, tanto en el acceso, permanencia, formación, promoción o remuneración de los trabajadores.
13. Exigir a una trabajadora embarazada labores que puedan afectar su salud o la del feto, o desmejorar sus condiciones por negarse a realizarlas, sin garantizar su reubicación adecuada.
 14. Discriminar a las personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por circunstancias asociadas a tal condición.
 15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial o étnico.
 16. Limitar o presionar de cualquier forma a las personas trabajadoras para abandonar el ejercicio de su libertad religiosa o política, siempre que esta no interfiera con sus funciones laborales.
 17. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de enfermedad o afectaciones a la salud mental.
 18. LA UNIVERSIDAD Simón Bolívar, comprometida con el bienestar integral de sus colaboradores y en cumplimiento de la Ley 2191 de 2022, adopta la presente Política de Desconexión Laboral la cual va dirigida a garantizar el derecho a la desconexión y al descanso, de todos los colaboradores una vez finalice la jornada laboral establecida, como un derecho fundamental que impacta el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

ARTÍCULO 118°: Queda expresamente prohibido a los trabajadores:

Además de las prohibiciones establecidas en el C.S.T. y demás normativa legal vigente, las contenidas en el presente reglamento, la normativa y políticas internas de LA UNIVERSIDAD, y el contrato individual de trabajo, se establecen las siguientes:

1. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de narcóticos o drogas enervantes.
2. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, o la de terceros, que amenacen o perjudiquen las máquinas, vehículos, edificios, plantas o equipos de trabajo.
3. Sustraer sin permiso de LA UNIVERSIDAD los útiles o herramientas de trabajo, materiales de cualquier calidad sin consideración al estado en que se encuentren.
4. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ella.
5. Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.

6. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.
7. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo.
8. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de LA UNIVERSIDAD.
9. Usar los útiles o herramientas suministradas por LA UNIVERSIDAD en objeto distinto del trabajo contratado.
10. Realizar actos, expresiones o conductas que constituyan discriminación o acoso a las mujeres o por razones de género, identidad o expresión de género, dentro o fuera del entorno laboral.
11. Realizar actos, expresiones o conductas que constituyan discriminación o acoso contra las mujeres o contra cualquier persona, incluida la población LGBTQ+, por motivos de sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, tanto dentro como fuera del entorno laboral.
12. Obrar con negligencia, descuido, imprudencia o temeridad, o en contravención a las advertencias, señales o precauciones de seguridad, higiene o disciplina de LA UNIVERSIDAD. La sola violación, desobediencia, inobservancia de una regla de conducta en materia de seguridad e higiene industrial, constituye falta grave, aun cuando no se produzca daño o perjuicio alguno, y sin consideración si el hecho u omisión fue con intención o sin ella.
13. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o lugares de trabajo, tales como fumar en lugares prohibidos o mientras se reciben o transportan o entregan productos inflamables , conducir a excesiva velocidad los vehículos de LA UNIVERSIDAD y/o particulares dentro de las instalaciones de LA UNIVERSIDAD , infringir disposiciones de tránsito, no utilizar los elementos de protección que suministra LA UNIVERSIDAD para la realización de trabajos peligrosos, y contravenir cualesquier otra regla de seguridad o prudencia.
14. Retirarse del trabajo durante las horas de servicio, sin permiso del superior respectivo o sin causa justificada.
15. Manejar los vehículos de LA UNIVERSIDAD sin estar previamente autorizado para ello.
16. Ocuparse de cosa distinta de sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
17. Dormir en horas de trabajo.
18. Negarse, sin causa justificada, la realización de trabajo suplementario o extraordinario solicitado por LA UNIVERSIDAD.
19. Amenazar, agredir, injuriar, agraviar o faltar el respeto en cualquier forma a sus

superiores o compañeros de trabajo, o a quienes por razón de negocios u otra razón, circunstancia o motivo estuvieren en predios, oficinas o instalaciones de LA UNIVERSIDAD.

20. Está prohibido que un trabajador de LA UNIVERSIDAD irresponsablemente permita que un compañero de trabajo, que sea codeudor en una obligación y sea embargado para ello.
21. Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de LA UNIVERSIDAD en horas hábiles de Trabajo, sin previa autorización.
22. Fomentar, intervenir o participar en corrillos, conversaciones o tertulias, durante el tiempo de trabajo.
23. Distribuir periódicos, hojas volantes, circulares, o portar afiches o carteleras no ordenadas o no autorizadas por LA UNIVERSIDAD dentro de las instalaciones.
24. Fijar avisos, o papeles de cualquier clase en las paredes o sitios no ordenados o autorizados por LA UNIVERSIDAD, o escribir en los muros internos o externos de la misma.
25. Cualquier tipo de agresión, verbal o física, injuria y/o malos tratos a compañeros de trabajo, superiores y/o Representantes de LA UNIVERSIDAD, así como a los clientes, sus trabajadores, beneficiarios, donantes y/o usuarios.
26. Causar daños a la infraestructura de LA UNIVERSIDAD.
27. Ejecutar defectuosamente el trabajo, esconderlo, botarlo o no informar de él al superior respectivo.
28. Confiar a otro trabajador sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, instrumentos, elementos, maquinaria y materiales de LA UNIVERSIDAD.
29. Haber presentado para la admisión en LA UNIVERSIDAD o presentar después para cualquier efecto, documentos o papeles falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
30. Retirar de LA UNIVERSIDAD o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de ésta, o cualquier otro elemento, materia prima, residuos de procesos, herramientas, artículos procesados, elementos, muebles, alimentos o instrumentos, sin la autorización previa, expresa y escrita de LA UNIVERSIDAD
31. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de LA UNIVERSIDAD, o permitir que extraños ingresen a ella para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo.
32. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas, servicios y nombre de LA UNIVERSIDAD, o incitar a que no se compren, reciban u ocupen los productos o servicios prestados por esta.
33. Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de LA UNIVERSIDAD,

o tomar parte en tales actos dentro de la misma.

34. Utilizar el tiempo de trabajo en gestiones personales distintas a aquellas que tienen relación directa con la labor ejecutada, sin previa autorización del superior.
35. Suministrar a terceros, sin autorización expresa de LA UNIVERSIDAD, datos relacionados con la organización o con cualquiera de los sistemas, servicios o procedimientos de LA UNIVERSIDAD.
36. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de LA UNIVERSIDAD.
37. Hacer propaganda política dentro de LA UNIVERSIDAD.
38. Hacer ventas, suscripciones o actos comerciales semejantes dentro de LA UNIVERSIDAD, sin previa autorización de LA UNIVERSIDAD.
39. Modificar los horarios y la programación que mensualmente le asigna LA UNIVERSIDAD, sin su autorización.
40. Utilizar los medios de comunicación, incluyendo, pero sin limitarse a correo electrónico, carteleras, radios, celulares, teléfonos fijos, mensajes de difusión masiva, entre otros, para realizar actividades diferentes a las funciones propias del cargo.
41. Generar desorden y desaseo en el puesto de trabajo y/o áreas comunes (comedor, baños, ruta, auditorios, salas de junta).
42. Vender la dotación y/o cualquier artículo que LA UNIVERSIDAD suministra para el ejercicio de las funciones.
43. Negarse a cumplir las órdenes impartidas, incumplir los procedimientos señalados para el cargo y/o aplicar en el trabajo métodos incorrectos o no autorizados.
44. Permanecer durante la jornada de trabajo en un sitio diferente al lugar donde desempeña sus labores, salvo autorización o instrucción de jefe inmediato, así como a pasar al puesto de trabajo de otros compañeros, o realizar desplazamiento innecesario a otros sitios que puedan interrumpir, entorpecer o distraer a los demás.
45. Permanecer en el establecimiento una vez finalizada la jornada de trabajo sin la autorización de su superior.
46. Descuidar el desarrollo de los procesos y programaciones.
47. Usar los equipos de cómputo de LA UNIVERSIDAD y el software de esta, para actividades ajenas al ejercicio de sus funciones y que no haya sido autorizado por LA UNIVERSIDAD, entre otras, descargar o reproducir música, películas, fotos y/o documentos ajenos a la actividad de LA UNIVERSIDAD, mantener contenidos personales en los equipos. Tampoco podrá tener material protegido con derechos de propiedad intelectual sin estar legalmente autorizado para ello.

48. Incumplir las Políticas de LA UNIVERSIDAD sobre compromisos para el uso de recursos informáticos, incluyendo, pero sin limitarse a, computadores, celulares, software, formatos, programas, archivos de datos, plantillas, Internet, etc.
49. Presentarse retardado al puesto de trabajo a la hora de iniciación de labores.
50. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de LA UNIVERSIDAD, o la de terceras personas o que amenace o perjudique equipos, programación, los elementos o el establecimiento, taller o lugar donde el trabajo se desempeñe, o que atente contra el medio ambiente.
51. Prestar dinero a compañeros de trabajo y/o superiores; servir como intermediario entre el prestamista y el prestatario; recolectar o realizar cobros de dineros prestados por terceros; promover el préstamo de dineros entre compañeros de trabajo. La comisión de estas conductas, incluyendo la falta de reporte del conocimiento de la ocurrencia de estas, será considerado falta grave.
52. Toda acción u omisión que contribuya directa o indirectamente a hacer peligroso el lugar de trabajo.
53. Abandonar el trabajo sin previo aviso al respectivo superior y/o jefe inmediato.
54. Realizar reuniones en los locales y dependencias de LA UNIVERSIDAD cualquiera que sea su objeto sin permiso de los superiores.
55. Jugar dinero en cualquier forma dentro de LA UNIVERSIDAD.
56. Negarse a recibir comunicaciones de LA UNIVERSIDAD y/o a dar información falsa y/o inexacta.
57. Solicitar de sus inferiores en categoría o empleo, préstamos en dinero o en especie que comprometa el ejercicio de su autoridad.
58. Incurrir en cualquier tipo de conducta que perturbe el buen ambiente de trabajo incluyendo, pero sin limitación amenazas, agresiones, discusiones, expresiones vulgares, violentas o injuriosas, sean verbales o escritas.
59. Retirar de los archivos y oficinas documentos o elementos, o dar a conocer cualquier documento o información sin autorización expresa para ello.
60. Hacer autopréstamos de los dineros de LA UNIVERSIDAD, ya sea en dinero de las ventas, dinero de caja menor del lugar de trabajo u otro dinero que LA UNIVERSIDAD le haya encomendado.
61. Consignar fuera de los plazos establecidos en la normativa de LA UNIVERSIDAD, sin justa causa para ello, el dinero recaudado o recibido en representación de LA UNIVERSIDAD, cuando esté autorizado por LA UNIVERSIDAD para recibirlo.

62. Ocultar y/o no informar faltas cometidas contra LA UNIVERSIDAD por otro trabajador, o trabajadores de los proveedores y/o contratistas.
63. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuadas durante y en ocasión del desempeño de las tareas, con su intervención o conocidas en razón de su cargo durante la vigencia del contrato.
64. Revelar a terceras personas o entidades no autorizadas información de LA UNIVERSIDAD, de sus trabajadores o directivos, accionistas, proveedores, clientes o de otras empresas que tengan relación con LA UNIVERSIDAD.
65. Hacer copias o back ups con finalidad no laboral, reproducir información electrónica que pertenezca a LA UNIVERSIDAD por ningún medio, así como borrar y/o alterar información de LA UNIVERSIDAD.
66. Efectuar trabajos para otras personas o entidades estando incapacitado por la EPS o la ARL.
67. Entrar a las dependencias y/o áreas no autorizadas, de LA UNIVERSIDAD cuando no está en el desempeño de sus labores ordinarias sin el permiso correspondiente.
68. Portar el uniforme de LA UNIVERSIDAD, mientras realiza actividades que puedan afectar el buen nombre de la misma, sean estas, delitos, contravenciones o actos contrarios a la moral o el decoro.
69. Irrespetar o dar mal trato al personal de vigilantes, de aseo o cafetería, u otros servicios, sean estos trabajadores, trabajadores en misión y/o contratistas de LA UNIVERSIDAD.
70. Negarse a la realización de pruebas de aptitud técnica, evaluaciones psicofísicas y/o exámenes médicos dispuestos por LA UNIVERSIDAD.
71. Incitar a los demás trabajadores de LA UNIVERSIDAD para que desconozcan o incumplan las ordenes impartidas por sus superiores.
72. Asignar, ordenar o solicitar a los estudiantes en vinculación formativa la ejecución de tareas ajenas a su plan de práctica, de índole personal, o que no guarden relación directa con su programa de formación.
73. Ejercer actos de acoso o cualquier tipo de violencia o discriminación en contra de los estudiantes que realizan prácticas laborales en LA UNIVERSIDAD.
74. Son prohibiciones especiales para los conductores al servicio de LA UNIVERSIDAD las siguientes:
 - a) Esta especialmente prohibido en caso de accidente, hacer cualquier tipo de arreglo o acuerdo con la persona o personas involucradas en dicho accidente, sin la debida intervención de las autoridades de tránsito o la autorización previa de LA

UNIVERSIDAD.

- b) Prestar las herramientas o implementos o repuestos del vehículo a otros conductores de la entidad o a terceros o intercambiar llantas de un vehículo a otro sin la autorización de LA UNIVERSIDAD.
 - c) Sacar combustible a los vehículos o presentar facturas de tanqueo por encima del valor real.
 - d) Transportar en la cabina cualquier persona ajena a LA UNIVERSIDAD o permitir el transporte de personas por fuera de la cabina del vehículo
 - e) Hacer cualquier tipo de arreglo mecánico al vehículo sin la debida autorización del jefe o departamento de mantenimiento de LA UNIVERSIDAD.
 - f) Instalarle al vehículo accesorios, escritos o lujos sin previa autorización del jefe o de mantenimiento.
 - g) Sacar los vehículos de los parqueaderos establecidos, en los horarios distintos a los establecidos por LA UNIVERSIDAD.
 - h) Darle al vehículo cualquier otro tipo de uso o destinación diferente al asignado por LA UNIVERSIDAD.
 - i) Facilitar o prestar el vehículo a terceros para ser conducido o maniobrado por estos.
75. Las demás que resulten de la naturaleza misma de las funciones asignadas en el contrato, de las disposiciones legales de este Reglamento y de los diversos Estatutos y normas de LA UNIVERSIDAD.

TÍTULO XVIII PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN LABORAL

ARTÍCULO 119°: Compromiso institucional: LA UNIVERSIDAD reconoce como deber legal la garantía de un entorno laboral libre de toda forma de violencia, acoso o discriminación, en cumplimiento de la Resolución 014466 de 2022 y la Ley 2466 de 2024. Se compromete a adoptar las medidas necesarias para prevenir, detectar y atender oportunamente situaciones de violencia basada en género (VBG) y discriminación laboral.

ARTÍCULO 120: Medidas de prevención: Conforme al artículo 16 de la Ley 2466 de 2024 y la Resolución 014466 de 2022, LA UNIVERSIDAD implementa medidas que incluyen actividades periódicas, obligatorias y dirigidas a todos los niveles jerárquicos de LA UNIVERSIDAD.

1. Actividades de formación y sensibilización sobre violencia basada en género VBG, acoso

- y discriminación.
2. Promoción del lenguaje no sexista y cultura institucional basada en la igualdad.
 3. Incorporación del enfoque de género y derechos humanos en los programas de bienestar y cultura laboral.

ARTÍCULO 121°: Medidas de detección

Se adoptan mecanismos de detección temprana, conforme a la Resolución 014466 de 2022:

Los canales deben garantizar la reserva de identidad, la no revictimización y una atención diligente a través de:

1. Canales seguros y confidenciales de denuncia
2. Mecanismos de identificación temprana en espacios institucionales.
3. Acciones dirigidas a recoger información sobre posibles casos o factores de riesgo en el entorno laboral.

ARTÍCULO 122°: Medidas de atención y protección

De acuerdo con el artículo 18 de la Ley 2466 de 2024 y los lineamientos de la Resolución 014466 de 2022, se garantizarán medidas como:

1. Escucha activa, confidencial y sin revictimización de la persona afectada.
2. Medidas inmediatas de protección: reubicación, permisos especiales o cambios de jornada.
3. Acompañamiento institucional y remisión a entidades competentes.
4. Registro documental confidencial de cada caso y actuación.

ARTÍCULO 123°: Medidas disciplinarias

En LA UNIVERSIDAD, todo acto comprobado de violencia basada en género, acoso o discriminación constituirá falta grave. Se aplicarán las sanciones establecidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, en LA UNIVERSIDAD, todo acto expresión o conducta que constituya discriminación o acoso contra las mujeres o contra cualquier persona, incluida la población LGBTQ+, por motivos de sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, tanto dentro como fuera del entorno laboral constituirá falta grave.

ARTÍCULO 124°: Seguimiento y mejora continua

LA UNIVERSIDAD realizará seguimiento a la implementación de estas medidas, conforme a lo exigido por el Ministerio del Trabajo. Se podrán hacer ajustes cuando se identifiquen oportunidades de mejora o cuando lo exijan nuevas disposiciones legales. Se documentarán los resultados y se evaluará periódicamente el impacto de las medidas adoptadas.

TÍTULO XIX ORDEN JERARQUICO.

ARTÍCULO 125°. Definición. Se entiende por orden jerárquico de LA UNIVERSIDAD, el conjunto de cargos y representantes de LA UNIVERSIDAD, dispuestos orgánicamente y en línea de autoridad descendente.

ARTICULO 126°: El orden jerárquico de LA UNIVERSIDAD Simón Bolívar de acuerdo con los cargos existentes en LA UNIVERSIDAD es el siguiente:

1. Sala General
2. Rector
3. Consejo de Gobierno
4. Vicerrectores
5. Director General del Campus Cucuta
6. Decanos
7. Directores de Area

Todos los trabajadores de LA UNIVERSIDAD están subordinados a los anteriores en orden ascendente.

PARÁGRAFO: En todo lo relacionado con el trabajo, LA UNIVERSIDAD está representada por los anteriores funcionarios y en general, por las personas determinadas en el Art. 32 del CST Subrogado DL. 2351/65 artículo 1°.

PARÁGRAFO SEGUNDO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de LA UNIVERSIDAD: la Jefatura de Personal en el campus de Barranquilla y la Jefatura de Talento Humano en el campus de Cucuta.

TÍTULO XX PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

Todo procedimiento disciplinario debe cumplir las etapas y requisitos que a continuación se describen:

ARTICULO 127°: Garantías constitucionales. 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, indubio 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 idem.

PARÁGRAFO: Conforme a la Ley y como medida de protección a las víctimas, en todo proceso disciplinario originado por actos de violencia basada en género, LA UNIVERSIDAD deberá garantizar la estricta reserva y confidencialidad de la identidad de la persona

afectada y de cualquier dato que permita su identificación.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El procedimiento aquí establecido no será de aplicación para las solicitudes de información (requerimientos) verbales o escritos, llamado al cumplimiento y/o carta de invitación, ni tampoco para el llamado de atención verbal, por no ser considerados como una sanción en los términos del C.S.T., ni para la terminación del contrato de trabajo, razón por la que no resulta necesaria la tramitación del proceso disciplinario a tales efectos. Ello, sin perjuicio de poder ser tenidos en cuenta para la aplicación de sanciones en caso de reiteración de incumplimientos.

PARÁGRAFO TERCERO: No surtirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

ARTÍCULO 128°: La investigación disciplinaria tiene como finalidad verificar con certeza la ocurrencia de la conducta irregular y si constituye una falta disciplinaria; esclarecer las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se cometió la conducta; establecer la responsabilidad disciplinaria del investigado o si se ha actuado al amparo de la causal de exclusión de la responsabilidad; establecer los perjuicios ocasionados y; establecer el grado de avance en la ejecución de la conducta.

ARTICULO 129°: Competencia para conocer de la investigación administrativa de carácter disciplinario. En LA UNIVERSIDAD conocen en primera instancia de la investigación administrativa de carácter disciplinario, la Jefatura de Personal y en segunda instancia la Vicerrectoría Administrativa.

PARÁGRAFO. En el campus de Cúcuta, actuará en primera instancia la jefatura de talento humano y en segunda instancia la Dirección General del campus.

ARTICULO 130: Proporcionalidad entre la sanción y la falta cometida. LA UNIVERSIDAD garantiza al trabajador que las sanciones disciplinarias que se impongan sean proporcionales a las faltas cometidas.

ARTICULO 131°: Criterios para graduar las sanciones. Para graduar las sanciones por las faltas cometidas por los trabajadores, LA UNIVERSIDAD tendrá en cuenta los siguientes criterios:

1. El grado de culpabilidad.
2. La naturaleza esencial del servicio.
3. El grado de perturbación del servicio.
4. La jerarquía y mando que el trabajador tenga en LA UNIVERSIDAD.
5. La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado.
6. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta, incluyendo antecedentes, frecuencia y reincidencia, de la misma conducta u otra, que se apreciarán teniendo en cuenta el cuidado trabajador en su preparación, el nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en él o de la que se derive de la naturaleza del cargo o función, el grado de participación en la comisión de la falta, si fue inducido por un superior a cometerla, o si la cometió en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobadas.

7. Los motivos determinantes del comportamiento.
8. Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas.
9. La realización típica de una falta objetivamente gravísima cometida con culpa grave, será considerada falta grave.

ARTÍCULO 132°. Descripción del procedimiento. Conocido un hecho que podría ser considerado como una falta según las disposiciones de la normativa vigente, del presente Reglamento y/o el contrato de trabajo y/o normas y/o procedimientos internos de la UNIVERSIDAD, se dará conocimiento al jefe de personal en el campus Barranquilla y al jefe de talento humano en el campus de Cucuta, la que podrá determinar la realización de investigaciones, auditorías y/o medidas de conservación y resguardo de pruebas, cuando a juicio de LA UNIVERSIDAD ello resulte necesario para el esclarecimiento del hecho.

La dirección y resolución del proceso estará a cargo de cualquiera de los funcionarios que designe el jefe de personal del campus en Barranquilla y el jefe de talento humano en el campus de Cucuta o quien haga sus veces.

El proceso se ajustará a las siguientes pautas, en aras de respetar el debido proceso:

1. Citación

LA UNIVERSIDAD, por conducto del jefe de personal en el campus de Barranquilla, jefe de talento humano en el campus de Cucuta o la persona o dependencias que estas designen o quien haga sus veces, remitirá una comunicación por escrito al trabajador, mediante la cual se le cita a diligencia de descargos.

Dicha citación deberá contener la fecha y hora de la diligencia y el objeto de la citación, esto es, formulará los cargos de la investigación que consiste en las posibles faltas y un resumen de los hechos que se investigan. Además, se le informará al trabajador que, si así lo desea, podrá asistir a la diligencia de descargos acompañado por dos trabajadores para que actúen como testigos, quienes velarán porque en la mencionada diligencia se respeten los derechos del actor y el presente procedimiento.

Acompañada de la citación, LA UNIVERSIDAD aportará la formulación de los cargos y las pruebas que hasta ese momento tenga en su poder. Lo anterior, con el fin de garantizarle el derecho a la defensa, contradicción y controversia al trabajador, para que el trabajador presente sus descargos en la diligencia respectiva, controvierta las pruebas presentadas y aporte las que este pretenda hacer valer en la investigación.

La citación deberá ser entregada personalmente al trabajador, en la última dirección que haya sido reportada por este a LA UNIVERSIDAD, o a través de correo electrónico o WhatsApp o por cualquier medio de comunicación de propiedad del trabajador. La notificación de la citación surtirá efectos, aunque el trabajador ya no resida en ese domicilio, o se niegue a recibir, o la dirección del domicilio o el medio de comunicación referido por el trabajador resulte errada, o por cualquier otra causa que le impida recibir la citación, dado que es OBLIGACIÓN del trabajador mantener actualizada ante LA UNIVERSIDAD, la dirección de su último domicilio, así como también tener actualizado su correo electrónico y número de teléfono.

2. Etapa probatoria

Entregadas las pruebas con las que cuente LA UNIVERSIDAD al momento de realizar la citación a descargos, el trabajador contará con cinco (5) días laborales para pronunciarse definitivamente sobre estas y/o aportar cualquier prueba que considere pertinentes para su defensa.

En esta etapa el trabajador podrá: (i) controvertir las pruebas presentadas en su contra por LA UNIVERSIDAD, (ii) solicitar la práctica de pruebas que resulten lícitas, pertinentes, conducentes y manifiestamente útiles, debiendo indicarse en tal acto cuál es el objeto, hecho o hechos que se pretende acreditar con la práctica de cada una de ellas y, (iii) allegar las pruebas que estime convenientes para sustentar sus descargos.

La persona que lidera el proceso disciplinario podrá aceptar o rechazar las pruebas solicitadas y presentadas por el trabajador mediante decisión motivada.

En ningún caso se admitirá la solicitud de pruebas cuando éstas no cumplan con los requisitos aquí indicados o resulten una medida dilatoria del proceso disciplinario. Se negarán las pruebas solicitadas y presentadas, cuando resulten inconducentes, impertinentes o superfluas o cuando ya se encuentre el hecho probado dentro de la investigación.

El derecho a pedir pruebas radica exclusivamente en cabeza del trabajador inculpado y de la persona que adelanta la instrucción del procedimiento, quien podrá decretarlas de oficio o a petición del trabajador. En consecuencia, el derecho a solicitar pruebas es del trabajador implicado y del funcionario que dirige la investigación, más no del/los testigos/s que acompañe/n al trabajador en la diligencia de descargos.

Este término de cinco días podrá darse de manera previa a la diligencia de descargos o también de manera posterior, para que el traslado lo agote por escrito a consideración de LA UNIVERSIDAD.

3. Diligencia de descargos al trabajador disciplinado.

En la fecha y hora que se fije para la diligencia de descargos, LA UNIVERSIDAD la practicará, en la cual se le hará saber verbalmente al trabajador y, de manera clara y precisa, los cargos que se le formulan, para lo cual LA UNIVERSIDAD describirá al trabajador, las conductas o faltas disciplinarias que posiblemente cometió.

En dicha diligencia, LA UNIVERSIDAD podrá formular preguntas al trabajador en relación con los hechos investigados y el trabajador realizará el pronunciamiento definitivo sobre los cargos endilgados.

De esta diligencia, se levantará un acta, en la cual se dejará constancia de los cargos como de las preguntas de LA UNIVERSIDAD y respuestas del trabajador, así como de las pruebas presentadas y en general todo lo que ocurra en dicha diligencia. A la terminación de la diligencia, el trabajador implicado, podrá solicitar copia de la respectiva acta de descargos.

En caso de que el trabajador implicado y/o los testigos asistentes se nieguen a firmar el acta de descargos, el funcionario que dirige la investigación dejará constancia de ello en la misma acta, la cual se suscribirá por testigos. La negativa a firmar no le restará validez al acta.

Se podrán dar también descargos en forma virtual o sincrónica, mediante las herramientas de las TIC que permitan establecer una comunicación mínima por voz o hasta por video y que las mismas puedan ser grabadas y donde se pueda garantizar la identidad de las partes asistentes.

El trabajador tiene derecho a que, en dicha diligencia, sea acompañado por dos (2) trabajadores, si así lo desea, para que actúen como testigos quienes velarán porque en la mencionada diligencia se respeten los derechos del actor y el presente procedimiento.

Inasistencia del trabajador a la diligencia de descargos: En el evento en que el trabajador implicado no asista, sin que justifique su inasistencia sumariamente dentro del día hábil siguiente a la misma o, se niegue a comparecer a la diligencia de descargos, se entenderá tal hecho como una renuncia del trabajador implicado al derecho que tiene a ser escuchado en descargos por LA UNIVERSIDAD. En tal caso, LA UNIVERSIDAD deberá levantar acta en el que queden consignada la inasistencia del trabajador firmada, en lo posible, de los testigos, si comparecieron. En tal evento, LA UNIVERSIDAD podrá imponer válidamente la sanción disciplinaria del caso.

Si el trabajador justifica su inasistencia dentro del plazo antes establecido, entonces LA UNIVERSIDAD deberá reprogramar la diligencia, para lo cual fijará nueva fecha y hora para el efecto.

4. Decisión.

Con base en los descargos y en las pruebas aportadas al proceso disciplinario, la persona competente designado para ello en el presente Reglamento Interno de Trabajo, decidirá la investigación, de acuerdo con la gravedad de los hechos que se le imputan, en observancia de los principios de congruencia, razonabilidad y proporcionalidad que rigen los procedimientos sancionatorios disciplinarios.

Cuando la persona que instruyó la investigación disciplinaria no es la misma que impone la medida, podrá sugerir la medida adoptar y las razones en la que se sustenta a quien sea el competente para tomar la decisión.

LA UNIVERSIDAD deberá comunicar la decisión al trabajador personalmente o en la dirección que haya sido notificada por él como su último domicilio o residencia, o a través de correo electrónico o por cualquier medio de comunicación de propiedad del trabajador. La notificación de la decisión surtirá efectos, aunque ya no resida en ese domicilio, o se niegue a recibir, o la dirección del domicilio o el medio de comunicación referido por el trabajador resulte errada, o por cualquier otra causa que le impida recibir la decisión, dado que es deber del trabajador mantener actualizada ante LA UNIVERSIDAD, la dirección de

su último domicilio.

Se guardará copia de dicha decisión dentro del legajo personal del trabajador implicado.

5. Recursos.

Contra la decisión, el trabajador podrá interponer recurso de apelación en contra de la decisión tomada por LA UNIVERSIDAD dentro de los tres (3) días siguientes al momento en que el trabajador es comunicado de la decisión.

El recurso debe ser presentado ante el jefe de Personal, en el campus de Barranquilla, y el Jefe de talento humano en el Campus de Cúcuta, según el campus en la que se encuentre vinculado el trabajador, para la remisión correspondiente a la segunda instancia competente. Con el mismo, él puede presentar pruebas documentales o pedir otras, para lo cual se aplica lo regulado frente a la Etapa probatoria en el presente Reglamento.

El único legitimado para presentar recurso de apelación es el trabajador inculcado.

En segunda Instancia decidirá la Vicerrectoría Administrativa en el campus Barranquilla o la Dirección General del campus de Cúcuta según el caso. La Vicerrectora podrá delegar en un Vicerrector la decisión de dicho recurso. El recurso se deberá interponer por parte del trabajador dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción disciplinaria, para lo cual el trabajador que lo interponga, presentará un escrito en el cual exprese y argumente concretamente los motivos de su inconformidad y las pruebas que fueran practicadas en primera instancia que sirvan de base para la apelación y las pruebas que pretenda hacer valer, que hayan sido practicadas en la primera instancia, toda vez que debe exponer las razones concretas que lo fundamenten.

La simple manifestación del trabajador de no estar de acuerdo con la decisión sancionatoria no es suficiente para conceder el recurso de apelación, y así se comunicará mediante acto motivado. Recibido el escrito de apelación, Jefatura de Personal en el campus de Barranquilla o Jefatura de talento humano en el campus de Cúcuta, según el campus en el que se encuentre vinculado el trabajador, enviará el proceso disciplinario a la Vicerrectoría Administrativa o al Vicerrector que éste delegue, o a la Dirección General en el campus de Cúcuta, quien resolverá el recurso de apelación de manera definitiva en un término máximo de 3 días hábiles, contados a partir de la presentación del recurso de apelación por parte del trabajador.

Efectos del recurso:

El recurso de apelación que se interponga por el trabajador, no suspende los efectos de la decisión tomada por LA UNIVERSIDAD en relación con la falta investigada, la cual se podrá materializar o hacerse efectiva sin perjuicio del recurso interpuesto; pero, de revocarse la decisión por parte de LA UNIVERSIDAD, será anulada la decisión y se le pagarán al trabajador los días de salarios que no haya devengado con ocasión de la medida adoptada por LA UNIVERSIDAD, para lo cual se harán los ajustes respectivos en la hoja de vida del trabajador, según los términos de la decisión que se adopte.

Suspensión del proceso:

El trabajador y LA UNIVERSIDAD, en cualquier momento, podrán de común acuerdo suspender el proceso. En dicho caso se dejará constancia por escrito del acuerdo de suspensión arribado y el término de la suspensión, sin que tal plazo pueda ser alegado para sustentar la existencia de falta de contemporaneidad entre la falta y la sanción. El proceso se reanudará de pleno derecho una vez vencido el término de suspensión acordado. La entidad podrá rechazar el pedido de suspensión formulado por un trabajador a su sola discreción y sin necesidad de fundamentar tal rechazo.

Formación de expediente.

De todo proceso disciplinario se formará un expediente, cuya copia deberá reposar, por lo menos, en la hoja de vida del trabajador.

PARAGRAFO: Los jefes de área y/o líderes de proceso que tengan personal a cargo (Vicerrectores, Decanos, Directores, Jefes y Coordinadores) en el campus de Barranquilla, deberán informar al Jefe de Personal y en el Campus de Cúcuta, al Jefe de talento humano, sobre los hechos constitutivos de faltas disciplinarias y aportar las correspondientes pruebas que soporten los hechos, para efectos de adelantar el proceso establecido. En todo caso cualquier persona o trabajador podrá poner en conocimiento del Jefe de Personal, en el campus de Barranquilla, y del Jefe de talento humano en el campus de Cúcuta la posible comisión de una falta disciplinaria de manera directa ya sea de manera verbal o escrita y el mismo evaluará la procedencia para la apertura del proceso disciplinario, sí amerita.

PARAGRAFO SEGUNDO. En todo caso el Jefe de Personal, en el campus de Barranquilla, y el Jefe de talento humano en el Campus de Cúcuta, podrán previo al inicio del proceso disciplinario, adelantar una indagación, en donde podrá escuchar al posible disciplinado y recepcionar las pruebas que considere necesarias, para determinar la pertinencia del proceso. En caso que se decida la apertura de un proceso disciplinario al trabajador, se adelantara el proceso antes mencionado, se le correrá traslado al trabajador, de las pruebas con las que se cuente y se le informará que en la diligencia de descargos podrá estar acompañado, por (1) o dos (2) representantes sindicales, que deben tener vínculo laboral con LA UNIVERSIDAD y se encuentren presentes al momento de la diligencia, teniendo derecho a velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ello al final del procedimiento. Así mismo se señalará la fecha y hora de la diligencia de descargos e indicará que en la diligencia de rendición de descargos podrá aportar las pruebas que considere pertinentes y que sean conducentes y controvertir las que obren dentro del proceso disciplinario.

PARÁGRAFO TERCERO: En cumplimiento de las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, cuando el trabajador investigado tenga una discapacidad contará con las medidas de ajuste razonable que garantice la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

PARAGRAFO CUARTO: Una vez escuchado en descargos, LA UNIVERSIDAD procederá a imponer, de ser procedente, la sanción respectiva, según la gravedad de la falta cometida. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de LA UNIVERSIDAD de imponer o no la sanción disciplinaria. (artículo 115, C.S.T.).

PARAGRAFO QUINTO: En los casos de terminación de contrato con justa causa, no será procedente recurso de apelación considerando que esta terminación de contrato no constituye una sanción disciplinaria.

TITULO XXI ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 133°. Régimen disciplinario. La finalidad del régimen disciplinario es mantener el orden en el trabajo, educar y corregir los errores para mejorar el comportamiento y la eficiencia laboral.

Las sanciones que podrá imponer LA UNIVERSIDAD son:

- a) Llamado de Atención escrito con copia a la Hoja de Vida.
- b) Suspensión del Contrato de Trabajo que, por primera vez, que no podrá ser superior a ocho (8) días, y no podrá superar dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.
- c) Multas las cuales no pueden exceder de la (5a) parte del salario de un (1) día y solo pueden imponerse cuando ocurran retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente. El importe de estas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores. La imposición de una multa no impide que LA UNIVERSIDAD prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de laborar.

ARTÍCULO 134°: LA UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, en convenciones colectivas, en fallo arbitral o en el contrato individual de trabajo (artículo 114, C.S.T.).

ARTÍCULO 135°: Se establecen las siguientes clases de faltas y las correspondientes sanciones disciplinarias, siempre que, como consecuencia de los antecedentes del trabajador y/o las consecuencias del incumplimiento, no pueda considerarse como una falta grave, en cuyo caso se dará aplicación a lo dispuesto en este reglamento sobre la materia:

Faltas relacionadas con el trabajo:

1. Presentarse con retraso a su lugar de trabajo o demorar el regreso al mismo luego de haberse desplazado a otro lugar.
2. Fumar dentro de las instalaciones de LA UNIVERSIDAD, salvo en los sitios expresamente autorizados.
3. No cumplir servicios en tiempo extra cuando fue debidamente programado.
4. Utilizar durante la jornada de trabajo teléfonos celulares personales sin la observancia de las políticas dispuesta para ello por LA UNIVERSIDAD, equipos de audio, cámaras fotográficas y/o de videos y/o cualquier otro elemento no autorizado por LA UNIVERSIDAD.
5. Interrupción del trabajo o preparativos para abandonarlo antes de que finalice el turno.

6. Incumplimiento de las responsabilidades inherentes a su cargo.
7. Incumplimiento de obligaciones y/o procedimientos y/o bajo rendimiento en su trabajo sin justificación.
8. Retiro del lugar de trabajo sin justificación o permiso.
9. Errores o descuidos menores en el trabajo o en la información emitida sobre el mismo debido a falta de atención.
10. Incumplimiento de las prácticas operativas, normas de trabajo o sistemas vigentes.
11. No acatar órdenes de sus superiores.
12. Abandono del puesto de trabajo sin que haya llegado el relevo.
13. Cambios injustificados del orden y pautas de trabajo fijadas.
14. Incumplir las normas de higiene, seguridad industrial, medio ambiente y salud ocupacional.
15. Disminución injustificada del rendimiento.
16. Incumplimiento de las responsabilidades inherentes a su cargo con consecuencias menores.
17. Errores o descuidos de entidad en el trabajo o en la información emitida sobre el mismo debido a falta de atención, con consecuencias menores.

Faltas relacionadas con la asistencia:

1. Llegadas tarde y/o incumplimiento íntegro de la jornada.
2. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a LA UNIVERSIDAD
3. La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a LA UNIVERSIDAD
4. No informar con anterioridad al supervisor ausencias previsibles.
5. No informar oportunamente a LA UNIVERSIDAD cuando sea incapacitado por la EPS o la ARL.
6. No allegar las incapacidades originales, concedidas por la EPS o la ARL.
7. Permanecer en el sitio de trabajo después de terminar el turno sin ninguna justificación.
8. Ausencia injustificada.
9. Informar del padecimiento de alguna enfermedad personal o familiar y no hallarse en el domicilio o lugar indicado cuando concurriere el médico de LA UNIVERSIDAD.
10. No permitir que el médico de LA UNIVERSIDAD compruebe la enfermedad denunciada.

Faltas relacionadas con el comportamiento general:

1. Realizar actividades incompatibles con la tarea asignada y/o que perturben el entorno (lecturas, navegación en internet, uso de redes sociales, preparar alimentos, juegos, etc.), sin consecuencias de gravedad.
2. Distraer la atención de sus compañeros o causar confusión por cualquier medio, sin generar consecuencias de gravedad.
3. No rendir las sumas de dineros entregadas por LA UNIVERSIDAD en los plazos establecidos dentro de las normas internas o en cada oportunidad.
4. Cambiarse la ropa en lugares no asignados por LA UNIVERSIDAD.
5. Falta de comportamiento responsable que garantice la convivencia grupal y que perturbe el trabajo.

6. Actos que van en contra de las buenas costumbres y la moral.
7. Contestar en forma indebida a sus superiores.
8. Entrar a áreas que no corresponde por la naturaleza del trabajo o a zonas prohibidas sin la autorización correspondiente.
9. Realizar operaciones comerciales, hacer colectas, rifas, suscripciones, préstamos económicos sin interés entre compañeros, circular comunicados, juegos de azar, o jugar dinero dentro de las instalaciones de LA UNIVERSIDAD.
10. Quitar o colocar avisos, carteles o escritos de cualquier naturaleza en los lugares destinados a tal efecto o en cualquier otro sin la autorización expresa de LA UNIVERSIDAD.
11. Escribir, rayar, pintar o dañar de cualquier modo cualquier máquina, equipo, sección, área o instalación.
12. Hacer afirmaciones falsas o mal intencionadas contra LA UNIVERSIDAD o sus trabajadores.
13. Provocar discusiones, riñas o desordenes.
14. Dormir durante las horas de trabajo.
15. No acatar o interferir en el cumplimiento de funciones del servicio de vigilancia.
16. Valerse de la reputación de LA UNIVERSIDAD o de las labores encomendadas por éste para emprender, respaldar, o acreditar negocios particulares o actividades comerciales personales.
17. Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que pueda afectar en forma nociva la reputación de LA UNIVERSIDAD.
18. Cocinar, calentar, elaborar o preparar dentro de LA UNIVERSIDAD cualquier clase de alimento, salvo en los aparatos y sitios expresamente autorizados por escrito por LA UNIVERSIDAD.
19. Descuidar el desarrollo del proceso, o incumplir órdenes e instrucciones de los superiores.
20. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de LA UNIVERSIDAD, excepto en los casos en que se ejerza el derecho a la huelga, en los cuales deban abandonar el lugar de trabajo.
21. Fomentar, intervenir o participar en corrillos, conversaciones o tertulias, durante el tiempo de trabajo.
22. Tomar alimentos y bebidas en sitios no autorizados por LA UNIVERSIDAD para ello
23. Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de LA UNIVERSIDAD en horas hábiles de trabajo, sin previa autorización.
24. Ejecutar defectuosamente el trabajo, esconderlo, botarlo o no informar de él al superior respectivo.
25. Confiar a otro trabajador sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, instrumentos, elementos, equipos, herramientas y materiales de LA UNIVERSIDAD.
26. Incitar o insinuar a que no se compren, reciban u ocupen los productos o servicios de LA UNIVERSIDAD.
27. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de LA UNIVERSIDAD, o permitir que extraños ingresen a ella para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo.
28. Elaborar o ayudar a elaborar productos o servicios iguales, similares o conexos a los de LA UNIVERSIDAD, ya sea para terceros o para provecho del mismo trabajador.

Faltas relacionadas con el uso de instalaciones, equipos y maquinaria de trabajo:

1. Descuidar el estado de los equipos y herramientas de trabajo de menor valor, sin ocasionar daños u ocasionando sólo daños leves.
2. Pérdida injustificada de herramientas o instrumentos de trabajo de menor valor.
3. Mantener desordenado el lugar de trabajo, con materiales, equipos u objetos que pongan en peligro la integridad del trabajo o un tercero.
4. Hacer uso sin autorización de herramientas, máquinas o equipos de LA UNIVERSIDAD, con o sin consecuencias menores.
5. Descuidar el estado de los equipos y herramientas de trabajo, ocasionando daños.
6. Desaprovechar materiales, materia prima o cualquier otro elemento, herramienta o insumo perteneciente a LA UNIVERSIDAD.
7. Fijar avisos, o papeles de cualquier clase en las paredes o sitios no ordenados o autorizados por LA UNIVERSIDAD, o escribir en los muros internos o externos de la misma.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por LA UNIVERSIDAD en objetivos distintos del trabajo contratado.

Faltas relacionadas con las normas de comportamiento seguro:

1. No uso de EPP básico o uso inadecuado.
2. Utilizar herramientas no establecidas para la tarea o en mal estado.
3. No respetar la señalización existente.
4. Toda otra conducta no descrita precedentemente que según el análisis de riesgo constituya un riesgo potencial bajo o medio.
5. No uso de EPP específico en tareas de Alto Riesgo.
6. Perder, modificar, destruir, vender o prestar la dotación, uniforme o elementos de protección.
7. Abiertamente ignorar, hacer caso omiso o no respetar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, consagrado en el decreto 1072 de 2015, entre otros.
8. Incumplimiento al proceso de entrenamiento en puesto de trabajo (EPT) del personal ingresante.
9. Incumplimiento de las normas de tránsito interno.
10. Operar equipos sin la autorización correspondiente.
11. No reportar oportunamente accidentes a LA UNIVERSIDAD.
12. Realizar actividades laborales bajo el efecto de alcohol y/o drogas.

Todas las conductas anteriores serán consideradas faltas graves si la inobservancia causa un daño a sí mismo o a un tercero.

PARÁGRAFO. La comisión de alguna de las faltas enlistadas anteriormente o de las establecidas en este reglamento referentes a obligaciones y prohibiciones del trabajador, podrá dar lugar a cualquiera de las siguientes sanciones: llamado de atención, imposición de multa o suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho (08) días cuando se trate de la primera vez o hasta dos (02) meses cuando exceda de ésta.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para la imposición de las sanciones descritas en el Parágrafo primero de este artículo, se tendrá en cuenta la gravedad de la conducta y/o sus

consecuencias y los criterios señalados en este Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO. Siempre que como consecuencia de los antecedentes del trabajador y/o las consecuencias del incumplimiento y los criterios señalados en este Reglamento Interno de Trabajo, la conducta y/o la falta cometida, pueda considerarse como grave, se podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

PARÁGRAFO CUARTO. La imposición de una multa no impide que LA UNIVERSIDAD prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar y, por lo tanto, en este caso a más de la multa, se descontará al trabajador el tiempo dejado de trabajar.

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

ARTÍCULO 136° Faltas graves. Serán consideradas como faltas graves del trabajador las siguientes conductas, que podrán dar lugar por ende a la terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador en términos de ley:

1. El retardo en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente por tercera vez, o por primera vez cuando cause grave perjuicio a LA UNIVERSIDAD o lo ponga en riesgo;
2. Toda alteración, falsificación de certificados aportados al momento del ingreso, suministro de información no veraz y/o el ocultamiento de información relacionada con el cargo para el cual ha sido contratado.
3. Toda alteración y suministro de información no veraz en desarrollo del cargo, tales como certificados de ingresos para solicitar préstamos, incapacidades médicas, documentos suministrados para surtir procesos internos, tales como, el retiro de cesantías o para obtener beneficios legales o extralegales reconocidos por el trabajador o un tercero.
4. La simulación de accidentes de trabajos o enfermedades profesionales, no dar información veraz con relación al origen de las patologías y enfermedades que padece el trabajador o hechos relacionados con dichos padecimientos;
5. En caso de faltas que atenten directamente contra la dignidad, los derechos fundamentales o la seguridad del propio trabajador o de cualquier trabajador de LA UNIVERSIDAD u contratista, y/u ocasionen daños a los bienes de LA UNIVERSIDAD en forma intencional, no obstante que en la escala de faltas y sanciones se dispongan medidas disciplinarias.
6. Incurrir en incumplimiento de las obligaciones o en cualquiera de las prohibiciones establecidas en el contrato de trabajo, en este Reglamento o en otras disposiciones verbales o escritas (normas internas, políticas, reglamentos, programas, etc.), emitidas por LA UNIVERSIDAD.
7. Utilizar su cargo, influencia o relación con LA UNIVERSIDAD para obtener dinero, artículos de valor, servicios o favores de clientes, terceros y/o proveedores.
8. Solicitar y/o aceptar obsequios o beneficios de cualquier naturaleza para cumplir sus obligaciones de trabajo.
9. Fingir la existencia de una enfermedad (general o profesional) o la ocurrencia de un accidente de trabajo, y sus consecuencias.
10. Violar la obligación de confidencialidad y reserva, respecto de la información que se le dé a conocer o a la que eventualmente pueda acceder, ya sea jurídica, comercial,

- financiera, administrativa, tecnológica, operativa, relativa a la organización, actividades, operaciones comerciales o económicas, de productos, o de cualquier otra índole.
11. Agresión física o verbal hacia sus compañeros, superiores o cualquier otra persona presente en el establecimiento.
 12. Amenazar, intimidar o coartar el proceder de compañeros o superiores y contratistas en el establecimiento.
 13. Ingresar al establecimiento portando armas de fuego o blancas.
 14. Presentar cuentas de gastos ficticias, reportar informes falsos en relación con las gestiones efectuadas, autorizar o ejecutar (sin ser de su competencia) operaciones que afecten los intereses del trabajador.
 15. Retener pagos o hacer efectivos cheques recibidos para LA UNIVERSIDAD.
 16. Ingresar, consumir, poseer, comercializar, distribuir y/o transportar alcohol, drogas y/o cualquier sustancia psicoactiva o psicotrópica en instalaciones de LA UNIVERSIDAD y/o sus clientes.
 17. Cambiar y/o adulterar de cualquier forma cualquier análisis, test y/o prueba realizada
 18. Ingresar y/o permanecer en las instalaciones de LA UNIVERSIDAD habiendo ingerido alcohol y/o drogas y/o cualquier sustancia psicoactiva. Es totalmente prohibido realizar cualquier trabajo bajo la influencia de dichas sustancias.
 19. La utilización de sustancias administradas bajo prescripción médica que pudieran afectar el normal desempeño, sin haber dado advertencia al superior inmediato en forma previa y su uso sea previamente verificado por el Servicio Médico, en tanto no afecte la habilidad para realizar sus tareas.
 20. La comprobación de cualquier conducta calificable como de acoso laboral.
 21. La falta total del trabajador, durante el día que debió prestar el servicio, a sus labores sin excusa suficiente, aún por la primera vez;
 22. No acatar las normas establecidas por el reglamento de higiene y seguridad industrial, así como las políticas incluidas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 23. Todo daño material causado intencionalmente a las maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas y las cosas.
 24. La utilización de las bases de datos de LA UNIVERSIDAD para fines distintos al cumplimiento de su objeto social.
 25. Cualquier abandono del sitio de trabajo sin autorización dada por escrito al trabajador por los superiores respectivos.
 26. Desatender o negarse a cumplir las actividades de capacitación y entrenamiento programadas por LA UNIVERSIDAD así sea en horario diferente a la jornada ordinaria.
 27. Negarse a cumplir con los protocolos y procesos para la prestación de servicios encomendados y demás establecidos por LA UNIVERSIDAD en desarrollo de su objeto social.
 28. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico del trabajador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
 29. Certificar a LA UNIVERSIDAD, para su cobro, relaciones, cuentas o planillas de trabajo suplementario en horas extras, dominicales o festivos legales, o recargos por trabajo nocturno que no correspondan a la realidad. Igualmente presentar a LA UNIVERSIDAD cuentas o cobros por viáticos no causados o simulados.
 30. Toda falta de honradez que el trabajador cometa o intente cometer contra LA

- UNIVERSIDAD, contra los compañeros de trabajo y/o contra los proveedores o clientes de ella, así sea en cuantía mínima.
31. Negarse a aceptar cambio de jornada y/o turno, u oponerse al traslado transitorio o aún permanente de puesto, que en cualquier momento de acuerdo con sus necesidades le asigne LA UNIVERSIDAD, a pesar de ello no causar detrimento salarial ni desmejora de categoría.
 32. Dirigir, incitar, o colaborar en disturbios que afecten la disciplina de LA UNIVERSIDAD, bien sea dentro o fuera de las instalaciones de esta.
 33. Participar en acto colectivo frente al despacho o residencia de cualquier directivo de LA UNIVERSIDAD, o de representante de esta, profiriendo agravios, insultos o amenazas contra éstos, o consignas con efectos intimidatorios o perturbadores.
 34. Participar en acto colectivo en LA UNIVERSIDAD o sus inmediaciones, profiriendo agravios, insultos o amenazas o afectando de cualquier manera el nombre de LA UNIVERSIDAD sus directivos, representantes o compañeros de trabajo.
 35. Dirigir, incitar, o colaborar en disturbios que afecten la disciplina de LA UNIVERSIDAD, bien sea dentro o fuera de las instalaciones de esta.
 36. Cambiar de jornada y/o turno de trabajo, sin la previa autorización escrita de LA UNIVERSIDAD.
 37. Exhibir o suministrar a trabajadores y/o extrabajadores y/o a tercero(s), sin mediar autorización, documentos, facturas, libros, herramientas, equipos u objetos pertenecientes a LA UNIVERSIDAD, o expedir sin previa orden escrita, en su nombre o aún a título personal, constancias, recomendaciones y/o certificados, utilizando elementos distintivos de LA UNIVERSIDAD como papel membretado o sello(s) de ésta.
 38. Incurrir en acto inmoral de carácter sexual o de cualquier otra índole, dentro de las instalaciones de LA UNIVERSIDAD, sea o no en horas de trabajo.
 39. Emitir, alterar, falsificar certificados laborales.
 40. No ejecutar de buena fe el contrato de trabajo y todas las obligaciones que emanan de la naturaleza de la relación jurídica o que por ley pertenecen a ella.
 41. No cumplir con sus deberes de obediencia y fidelidad para con la Universidad.
 42. Disponer, retirar y/o sustraer cualquier objeto de las instalaciones de la entidad o establecimiento los útiles de trabajo, útiles de papelería, materias primas, vehículos, instrumentos, residuos de producción y/o procesos, alimentos o productos elaborados sin permiso de LA UNIVERSIDAD.
 43. Sustraer cualquier elemento de un tercero, compañero de trabajo o contratista, incluyendo, alimentos, materiales o productos sin autorización previa.
 44. Disponer de mercadería de LA UNIVERSIDAD retirar de sus instalaciones elementos, maquinas, útiles o papelería de propiedad del trabajador, sin la debida autorización o negociar la misma con intención personal de lucro.

Las demás establecidas en la Ley, el contrato de trabajo y el presente reglamento.

ARTÍCULO 137°. Falta grave por abuso del derecho de asociación y negociación colectiva. Se cataloga como falta grave que constituye justa causa para dar por terminado el contrato, todo acto de abuso de los derechos de asociación sindical y negociación colectiva, por sí o a través de organizaciones sindicales a las que se encuentre afiliado el trabajador:

1. El ejercicio del derecho de asociación sindical con una finalidad distinta a la consecución de la paz y la convivencia laboral, contrariando preceptos constitucionales.

2. La creación de organizaciones sindicales, subdirectivas o comités seccionales, pretermitiendo los requisitos de ley o estatutarios.
3. La creación de organizaciones sindicales, subdirectivas o comités seccionales, con el fin de obtener provecho indebido, tal como la estabilidad laboral reforzada por fuero sindical, abusando del derecho de asociación sindical.
4. Compeler, directa o indirectamente, a los trabajadores a ingresar en el sindicato o a retirarse de él, salvo los casos de expulsión por causales previstas en los estatutos y plenamente comprobadas.
5. La creación y funcionamiento de subdirectivas o comités seccionales en el mismo municipio o área metropolitana donde tiene su domicilio principal el sindicato.
6. El ejercicio abusivo del derecho de negociación colectiva, para intentar obtener provecho indebido para sí o para los demás afiliados de la organización sindical, tal como estabilidad laboral reforzada por fuero circunstancial.
7. Generar o participar en la multiplicación injustificada de conflictos colectivos.
8. No respetar el resultado del conflicto colectivo
9. No respetar los compromisos adquiridos en la negociación colectiva.
10. Contrariar la buena fe que debe regir durante la negociación colectiva.
11. Cualquier otra conducta que implique el ejercicio ilegítimo, desproporcionado y/o arbitrario, de los derechos de asociación sindical y negociación colectiva.

ARTICULO 138°: Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas disciplinarias la determinará el jefe de Personal en el campus de Barranquilla y el Jefe de Talento Humano en el Campus de Cúcuta, atendiendo los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad
- b. La afectación y el perjuicio ocasionado a LA UNIVERSIDAD
- c. El nivel jerárquico del infractor
- d. El impacto y trascendencia de la falta
- e. La reincidencia en la conducta
- f. Los motivos determinantes de la conducta
- g. Las modalidades y circunstancias de atenuación y agravación en las que se cometió la falta incluyendo antecedentes, frecuencia y reincidencia, de la misma conducta u otra, que se apreciarán teniendo en cuenta el cuidado del trabajador en su preparación, el nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en él o de la que se derive de la naturaleza del cargo o función, el grado de participación en la comisión de la falta, si fue inducido por un superior a cometerla, o si la cometió en estado de ofuscación originado en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema, debidamente comprobadas.
- h) Los motivos determinantes del comportamiento.
- i) Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas.
- j) La realización típica de una falta objetivamente gravísima cometida con culpa grave será considerada falta grave.

TÍTULO XXII. SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 139°: El contrato de trabajo se suspende:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
2. Por suspensión de actividades o clausura temporal de LA UNIVERSIDAD, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad de LA UNIVERSIDAD, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo. De la solicitud que se eleve al respecto la Universidad deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.
3. Por licencia o permiso temporal concedido por la Universidad al trabajador o por suspensión disciplinaria.
4. Por ser llamado el trabajador a prestar su servicio militar. En este caso la Universidad está obligada a conservar el puesto del trabajador hasta por seis (6) meses después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, la Universidad está obligada a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.
5. Por detención preventiva del trabajador, o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días y cuya causa no justifica la extensión del contrato de trabajo.
6. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley.

PARAGRAFO: Efecto de la Suspensión: Durante el periodo de las suspensiones contempladas en el presente artículo, se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio, y para el Universidad la de pagar los salarios de esos periodos, siguiendo a cargo de LA UNIVERSIDAD, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos periodos de suspensión pueden descontarse por LA UNIVERSIDAD al liquidar vacaciones y cesantías.

TÍTULO XXIII TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

ARTICULO 140°: El contrato de trabajo termina:

1. Por muerte del trabajador.
2. Por mutuo consentimiento.
3. Por expiración del plazo fijo pactado.
4. Por terminación de la obra o labor contratada.
5. Por liquidación o clausura definitiva de LA UNIVERSIDAD.
6. Por suspensión de actividades por parte de LA UNIVERSIDAD durante más de ciento veinte (120) días.
7. Por sentencia ejecutoriada.
8. Por decisión unilateral en los casos previstos en la Ley.
9. Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión

del contrato.

ARTICULO: 141° Justas causas de terminación del contrato de trabajo:

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de LA UNIVERSIDAD:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra la Universidad, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra de la Universidad, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en las instalaciones de LA UNIVERSIDAD, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con lo establecido en el presente reglamento y con los artículos 58 y 60 del C.S.T, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio para LA UNIVERSIDAD.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del trabajador.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina en las instalaciones de LA UNIVERSIDAD, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas

- o curativas, prescritas por el médico laboral de LA UNIVERSIDAD o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
 14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de LA UNIVERSIDAD.
 15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al trabajador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

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

TÍTULO XXIV

MECANISMOS Y PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL.

ARTÍCULO 142°. Objeto. LA UNIVERSIDAD promoverá las relaciones de trabajo armónicas que protejan el ambiente, la dignidad, la honra, la salud y la libertad de las personas en el trabajo. Para tal efecto el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL de LA UNIVERSIDAD atenderá, tratará y resolverá los reclamos verbales o escritos de los trabajadores que están siendo acosados laboralmente u objeto de cualquier otro hostigamiento.

PARAGRAFO. Las quejas por acoso sexual o violencia basada en género no son de competencia del Comité de Convivencia Laboral, sino del **EQUIPO ERA (Equipo de Recepción y Apoyo)** deben tramitarse mediante un procedimiento independiente a cargo de la alta dirección o del área de Talento Humano, bajo parámetros de confidencialidad, debido proceso y enfoque de género.

ARTÍCULO 143°. Definición. Para efectos del presente capítulo se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador, por parte de un trabajador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 144°. Modalidades. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como trabajador o trabajadora; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

PARÁGRAFO. Las anteriores conductas se atenuarán o agravarán de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, en sus artículos 3 y 4 respectivamente.

ARTÍCULO 145°. PRESUNCIÓN DE ACOSO LABORAL. Conductas que constituyen acoso laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de LA UNIVERSIDAD;

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

PARÁGRAFO. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el presente Reglamento.

PARÁGRAFOSEGUNDO. Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

PARÁGRAFO TERCERO. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 146°. Conductas atenuantes del acoso laboral:

- a. Haber observado buena conducta anterior.
- b. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d. Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e. Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- g. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARÁGRAFO. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTÍCULO 147°. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL EN NINGUNA DE SUS MODALIDADES:

- a. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- b. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad organizacional;
- c. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento; siempre que sean justificados, fundados en criterios y no discriminatorios;
- d. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con LA UNIVERSIDAD, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de LA UNIVERSIDAD;
- e. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.;
- f. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución;
- g. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código;
- h. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;

PARÁGRAFO. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTÍCULO 148°: Prevención. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por LA UNIVERSIDAD tienen como propósito prevenir las conductas de acoso laboral a fin de generar una conciencia colectiva de convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral, empresarial, el buen ambiente en LA UNIVERSIDAD y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

La prevención de las conductas de acoso laboral sobre todo busca defender los derechos fundamentales de la persona, que deben ser objeto de especial protección. Se entiende como valores protegidos de la persona: la intimidad, honra, salud mental y la libertad. Para lograr estos propósitos LA UNIVERSIDAD podrá aplicar los siguientes mecanismos:

1. Divulgación a los trabajadores de los alcances de la Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se establecen medidas para prevenir, corregir y sancionar conductas de acoso laboral.
2. La Universidad realizará periódicamente capacitaciones o charlas instructivas, individuales o colectivas, dirigidas a los trabajadores vinculados a LA UNIVERSIDAD, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato de la misma, propender por condiciones dignas y justas en el trabajo, velar por el buen ambiente laboral y en general a prevenir conductas de acoso laboral.
3. LA UNIVERSIDAD realizará actividades o terapias individuales o colectivas de naturaleza psicopedagógica y/o actividades educativas con el fin de instruir a los

trabajadores en relación con el desarrollo de conductas reprobadas en su entorno laboral.

ARTÍCULO 149°. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, LA UNIVERSIDAD ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Brindar 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, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el 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. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
4. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente:
 - a. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos; y
 - b. 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.
5. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere LA UNIVERSIDAD para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 150°: El procedimiento para superar conductas de acoso laboral contenido en este Reglamento debe surtirse en forma confidencial y conciliatoria y tendrá como objetivo principal el de prevenir o superar las conductas que llegaren a considerarse como actos de acoso laboral.

Conforme a lo anterior todas y cada una de las personas partícipes del presente procedimiento tendrán la obligación de guardar absoluta reserva y confidencialidad frente a los hechos y en relación con los partícipes dentro del mismo.

ARTICULO 151°: El trabajador que se considere sujeto pasivo de una conducta que constituya acoso laboral, deberá informar de manera inmediata de tal circunstancia al comité de convivencia del campus al cual se encuentre adscrita, quien efectuará las averiguaciones internas correspondientes y buscará los mecanismos preventivos adecuados para superar las presuntas situaciones de acoso. La información presentada por el trabajador se manejará en forma confidencial y reservada y tan sólo pretende dar inicio al

procedimiento interno de investigación encaminado a detectar y superar eventuales situaciones de acoso laboral.

ARTICULO 152°: PROCEDIMIENTO PREVENTIVO. El procedimiento para la recepción de la queja y posterior intervención del presunto acoso laboral o conducta hostil se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

El trabajador de LA UNIVERSIDAD que considere este siendo sujeto de acoso laboral en cualquiera de sus manifestaciones, deberá presentar su queja ante el Comité de Convivencia Laboral, o quien haga sus veces. El Comité de Convivencia Laboral, por su parte, atenderá la queja con arreglo al siguiente trámite, que deberá agotarse en los términos y la oportunidad legal definida en la resolución 3461 de 2025 o cualquier otra norma que la derogue, adicione o modifique.

1. Recepción y trámite de la queja. La queja debe presentarse por escrito en el Formato para interponer quejas por acoso laboral o presentar sugerencias ante el Comité de Convivencia dispuesto por LA UNIVERSIDAD, y en este especificar la conducta considerada constitutiva de acoso laboral o de hostigamiento, los nombres y apellidos de la persona que presuntamente cometió la conducta, una exposición sucinta de los hechos, las fechas en que dicha conducta fue cometida y la manifestación del interés de conciliar, allegando o aludiendo las pruebas que fundamenten su queja.

Para esta función el Comité tendrá un término máximo de cinco (5) días hábiles.

2. Examen confidencial del caso. Una vez informado sobre la queja por parte del secretario, el presidente del Comité dispondrá de un día hábil para convocar por escrito a reunión extraordinaria a los demás miembros del Comité, para el abordaje y análisis de la denuncia. Así mismo, deberá solicitar a Bienestar Laboral, los permisos de trabajo que permitan la asistencia de los miembros del Comité a la reunión extraordinaria.

El secretario del Comité procederá a enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria a reunión extraordinaria, convocada por el presidente, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.

El presidente del Comité presidirá y orientará la reunión extraordinaria en forma dinámica y eficaz y juntamente con los demás miembros estudiarán la queja presentada, quienes como producto de su análisis y de acuerdo con su complejidad, señalarán las acciones previas a la Citación individual, conciliación, y la fecha y hora en la cual se realizará cada diligencia.

Para esta función el Comité tendrá un término de cinco (5) días calendario, prorrogables hasta por diez (10) días adicionales con justificación escrita, sin que el plazo total supere los quince (15) días calendario.

3. Escucha de las partes involucradas. Al concluir la reunión extraordinaria, el secretario del Comité enviará citación individual, por escrito a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma. La citación debe contener la fecha, hora y lugar de su realización.

El presidente del Comité solicitará ante Bienestar Laboral, los respectivos permisos de trabajo para las personas que asistirán a cada reunión, en el evento que la hora de la reunión coincida con la jornada laboral de alguno de sus participantes.

Para esta función el Comité tendrá un término máximo de cinco (5) días calendario.

4. Reuniones de diálogo y concertación. Una vez escuchadas a las partes de forma individual, se citará a las partes de forma conjunta en una diligencia de conciliación.

Una vez llegada la fecha y hora e instalado el Comité de Convivencia Laboral con las partes intervinientes, el comité de convivencia iniciará la reunión de conciliación atendiendo el siguiente orden:

- a. El presidente del Comité hará una breve explicación de los motivos por los cuales se ha convocado la reunión, y las partes intervinientes en el conflicto y procederá a leer la queja presentada.
- b. Luego dará la palabra a la persona que presentó la queja para que exponga los motivos por los cuales quiere conciliar el conflicto presentado.
- c. En los mismos términos del literal anterior dará la palabra a la otra parte o a las partes intervinientes en el conflicto suscitado.
- d. En el marco de la diligencia de conciliación, se buscará de manera conjunta construir soluciones efectivas para las controversias presentadas y, de ser necesario, diseñar planes de acción que permitan solucionar y conciliar las diferencias de forma respetuosa y amigable, siempre dentro de los preceptos de dignidad y justicia.
- e. Si las partes no proponen fórmulas de solución o de no ser posible llegar a un acuerdo, el Comité informará lo pertinente a la alta dirección de la compañía esto es, la Jefatura de Personal en el campus de Barranquilla y La Jefatura de Talento Humano en el campus de Cucuta, sin perjuicio de que el trabajador acuda ante el inspector del trabajo o demande ante el juez competente.
- f. El Comité recomendará dentro del marco de la ley, los mecanismos y las medidas que considere pertinentes, teniendo en cuenta los bienes jurídicos tutelados en la Ley 1010 de 2006 y con el objetivo de propender por el bienestar y tranquilidad de los trabajadores, así como generar escenarios para el correcto funcionamiento de la entidad.
- g. Si se logra un acuerdo entre las partes se levantará un acta, la cual debe ser firmada por los integrantes del Comité de Convivencia Laboral y por las partes intervinientes.
- h. El acta reposará en los archivos destinados al Comité de Convivencia Laboral, con carácter de reserva y solo será puesta a disposición de los integrantes del Comité, de las partes intervinientes o de autoridad competente, previa solicitud elevada por escrito a la dependencia que guarde su custodia.

Para esta función el Comité contará con un término de cinco (5) días calendario posteriores

a la escucha individual, prorrogables hasta por diez (10) días adicionales con justificación escrita, sin que el plazo total supere los quince (15) días calendario.

PARAGRAFO. En ningún caso, el procedimiento antes descrito 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.

PARAGRAFO SEGUNDO. Corresponde al Comité de Convivencia Laboral, hacer el seguimiento mensual a los trabajadores que se identifican como acosadores y acosados en un conflicto, sea o no resuelto en audiencia, y a los compromisos adquiridos por estos en las propuestas para su superación.

PARAGRAFO TERCERO. Cuando del examen de la situación de acoso laboral se establezca la posible comisión de delitos que sean de investigación oficiosa, en cuanto afectan intereses de orden público, el Comité de Convivencia Laboral, informará de este hecho a la Vicerrectoría Administrativa de LA UNIVERSIDAD, sin consultar la voluntad del trabajador presuntamente acosado.

PARAGRAFO CUARTO. En desarrollo del procedimiento anterior, el Jefe de Personal, en el campus de Barranquilla, y al Jefe de Talento Humano, en el campus de Cúcuta podrá ordenar la ejecución o desarrollo de las correspondientes medidas preventivas las cuales pretenderán el mejoramiento del ambiente laboral, así como la prevención o superación de conductas que puedan considerarse eventualmente como acoso laboral.

ARTICULO 153°. Formalidades del trámite de acoso laboral. Tanto de las sesiones de trabajo como de las audiencias, se dejará constancia en acta de conclusiones que deberá contener como mínimo:

- a. Fecha y hora del inicio y cierre de la sesión o audiencia
- b. Nombre de los participantes
- c. Relación detallada de los temas tratados
- d. Alternativas acogidas por los implicados, en el caso de audiencia conciliatoria.
- e. Compromisos de las partes, si los hubiere, tales como plazos, condiciones, etc.
- f. Observaciones en caso de no arreglo o arreglo parcial
- g. Recomendaciones.
- h. Tareas o compromisos.

ARTICULO 154°. Falsedad en queja de acoso laboral. Cuando del trámite de una situación de acoso laboral se detecte falsedad en la queja interpuesta por parte del presunto acosado que inició la acción, el Comité de Convivencia Laboral, informará a la Vicerrectoría Administrativa de LA UNIVERSIDAD y acompañará los documentos que demuestren dicha circunstancia.

- a. Al asumir la querrela, preventivamente el Comité de Convivencia Laboral, ilustrará al quejoso sobre este aspecto, y le otorgará la posibilidad de que se retracte o retire la misma, caso en el cual no se iniciará sanción disciplinaria en caso de que la queja sea falsa.

- b. La Vicerrectoría Administrativa de LA UNIVERSIDAD, a través de los procedimientos internos impondrá la sanción disciplinaria que considere pertinente al presunto acosado por presentar una queja falsa.
- c. Las acciones disciplinarias que se propongan por acoso laboral, de acuerdo con lo contemplado en la Ley 1010 de 2006 caducarán en tres (3) años contados desde la fecha de la ocurrencia de la primera conducta hostigadora.

El procedimiento preventivo interno consagrado en este documento es un mecanismo preventivo no impide ni condiciona el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones judiciales establecidas para el efecto en la ley.

El Comité de Convivencia Laboral, vigilará y garantizará que no se cometa ningún acto de represalia contra quienes hayan formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, de conformidad con el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 155°. Con el fin de prevenir y superar las conductas de acoso laboral que puedan presentarse, el Comité de Convivencia Laboral deberá:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
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.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
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.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. Presentar a la alta dirección de LA UNIVERSIDAD las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y Salud en el Trabajo de LA UNIVERSIDAD.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de LA UNIVERSIDAD.

ARTÍCULO 156°. La comprobación de que un trabajador ha acosado laboralmente u hostigado a un compañero de trabajo o subalterno, constituirá motivación suficiente para terminar el contrato de trabajo del trabajador de conducta reprochable; sin perjuicio de que

se haya solucionado el conflicto.

ARTÍCULO 157°. Campo de aplicación. El presente capítulo es aplicable a todas las personas y entornos vinculados al mundo del trabajo de la Compañía, y se interpretará en armonía con el artículo 18 de la Ley 2466 de 2025, la Resolución 3461 de 2025 y las demás normas que las adicionen, modifiquen, sustituyan o complementen.

ARTÍCULO 158°. Comité de Convivencia. Estará compuesto por representantes de la Universidad y de los trabajadores, en igual número por cada parte. El comité se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y de manera extraordinaria cuando se presenten casos que requieran atención inmediata.

ARTICULO 159°. Derecho a la Desconexión Laboral: Todo trabajador tiene derecho a la desconexión laboral, entendida como la garantía constitucional de no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, para asuntos que estén relacionados con actividad laboral, fuera de su jornada ordinaria o extraordinaria de trabajo, ni durante sus días de descanso, licencias, permisos o vacaciones.

LA UNIVERSIDAD se abstendrá de formular ordenes, requerimientos o comunicaciones al trabajador(a) fuera de dichos horarios. Si excepcionalmente se envían comunicaciones durante el tiempo de desconexión, estas no generarán obligaciones para el trabajador sino hasta el inicio de su jornada laboral, y la Universidad no podrá tomar medidas disciplinarias por no responder inmediatamente.

ARTÍCULO 160°. Atención de Acoso Sexual en el Ámbito Laboral. Se considera acoso sexual toda conducta de naturaleza sexual, expresada mediante comportamientos físicos, verbales o no verbales, no deseada por la persona a quien se dirige, que afecte su dignidad o genere condiciones intimidatorias, hostiles o humillantes en el entorno laboral.

LA UNIVERSIDAD promueve un ambiente de trabajo basado en el respeto, la dignidad y la sana convivencia entre todas las personas que se relacionan en el ámbito laboral. En consecuencia, no se tolerarán conductas que puedan constituir acoso sexual, entendidas como comportamientos, manifestaciones o requerimientos de naturaleza sexual no consentidos que afecten la dignidad, integridad o condiciones de trabajo de una persona. Cualquier situación que pueda ser considerada como acoso sexual será atendida conforme a la normativa vigente y a los procedimientos internos aplicables.

TITULO XXV TELETRABAJO

ARTÍCULO 161°. Teletrabajadores. Los teletrabajadores son las personas que LA UNIVERSIDAD contrata para desempeñar actividades laborales a través de tecnologías de la información. El teletrabajo podrá desarrollarse bajo cualquiera de las siguientes modalidades:

- a. Teletrabajo Autónomo: Es aquel en el que el teletrabajador o teletrabajadora desarrolla sus funciones a distancia desde un lugar elegido por él o ella (como su domicilio u otro sitio diferente a los campus físicos de LA UNIVERSIDAD), de manera permanente, debiendo asistir a las instalaciones de LA UNIVERSIDAD únicamente cuando así se requiera.

- b. Teletrabajo Móvil: Es la modalidad en la que el teletrabajador o teletrabajadora no tiene un lugar de trabajo fijo, desempeñando sus funciones desde distintos lugares, con el apoyo de tecnologías móviles de la información y comunicación.
- c. Teletrabajo Híbrido: Es aquel en el que se alterna el trabajo remoto y presencial, laborando al menos dos (2) o tres (3) días a la semana desde el lugar de residencia y el tiempo restante los campus físicos de LA UNIVERSIDAD. Esta modalidad exige flexibilidad organizacional, así como responsabilidad, confianza, control disciplinario y orientación a resultados por parte de ambas partes.
- d. Teletrabajo Transnacional: Es la modalidad en la que el teletrabajador o teletrabajadora, vinculado mediante contrato de trabajo en Colombia, presta sus servicios desde otro país, debiendo garantizar el cumplimiento de los requisitos migratorios aplicables.
- e. Teletrabajo Temporal o Emergente: Corresponde a la modalidad implementada en circunstancias específicas, como emergencias sanitarias, desastres naturales o situaciones de fuerza mayor, sin perjuicio de la normatividad vigente sobre trabajo en casa.

PARÁGRAFO. Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador a petición del trabajador se mantiene más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, y se generará el pago de horas extras, dominicales y festivos con el mismo tratamiento de cualquier otro trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Será obligación del teletrabajador o la teletrabajadora mantener en regla su situación migratoria durante toda la vigencia del contrato, cuando aplique. El incumplimiento de esta obligación constituirá una falta grave, que podrá ser causal de terminación del contrato de trabajo con justa causa.

ARTÍCULO 162º. Contrato. El contrato de teletrabajador deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el artículo 6º de la ley 1221 de 2008, el decreto 1227 de 2022 y a su vez con las siguientes disposiciones:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, así como la descripción de equipos y programas informáticos, junto con las restricciones y las responsabilidades que pueda acarrear su incumplimiento.
2. La modalidad de teletrabajo a ejecutar y la jornada semanal aplicable.
3. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de restitución de equipos por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad digital que debe conocer y cumplir el teletrabajador.
5. La descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos.

PARÁGRAFO. Las relaciones laborales con teletrabajadores transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se regirá por las leyes colombianas.

ARTÍCULO 163°. Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral. Los teletrabajadores estarán afiliados por parte de LA UNIVERSIDAD al Sistema de Seguridad Social, Salud, Pensiones y Riesgos Laborales, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como, a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

PARÁGRAFO. Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En el caso de relaciones laborales con teletrabajadores transnacionales, LA UNIVERSIDAD deberá contar con un seguro que garantice, como mínimo, la cobertura de las prestaciones asistenciales en salud para atender cualquier accidente o enfermedad que pueda presentarse durante la ejecución de las labores contratadas.

ARTÍCULO 164°. Seguridad e higiene. LA UNIVERSIDAD buscará velar por la salud, seguridad e higiene de los teletrabajadores que presten su servicio, así como garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de LA UNIVERSIDAD, y con el objeto de velar por la protección integral del teletrabajador.

ARTÍCULO 165°. Restricciones. LA UNIVERSIDAD informará al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.

PARÁGRAFO. Además de las anteriores obligaciones, se deberá cumplir con las dispuestas en la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012, Decreto 1227 de 2022, y demás normas que regulen la materia.

ARTÍCULO 166°. Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte. LA UNIVERSIDAD reconocerá un auxilio de conectividad digital a los teletrabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), el cual reemplazará el auxilio de transporte. En ningún caso se podrán recibir ambos auxilios de manera simultánea, independientemente de la modalidad de teletrabajo autorizada.

PARÁGRAFO. El valor del auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente conforme a lo establecido en la Ley 278 de 1996 y las disposiciones legales que la modifiquen o complementen.

ARTÍCULO 167°. Las disposiciones contenidas en el presente capítulo se aplicarán sin perjuicio de las regulaciones adicionales que LA UNIVERSIDAD adopte mediante política

interna específica sobre teletrabajo, la cual hará parte integral de este Reglamento.

TITULO XXVI POLITICA DE DESCONEXION LABORAL.

ARTICULO 168°: Garantizar el derecho a la desconexión laboral, en cumplimiento del deber legal contenido en el artículo 5° de la Ley 2191 de 2022, de todos sus colaboradores entendido como la facultad de no atender comunicaciones, órdenes o requerimientos laborales una vez finalizada la jornada laboral, durante los periodos de descanso, licencias, vacaciones y demás situaciones legalmente protegidas. En consecuencia, se prohíbe a la Universidad y a quienes ejerzan funciones de dirección, coordinación, supervisión o mando, exigir, directa o indirectamente, el desarrollo de actividades laborales o el uso de medios de comunicación institucionales o personales fuera de la jornada laboral establecida, salvo las excepciones previstas en la ley y en el presente Reglamento.

La aplicación de la Política de Desconexión Laboral tiene como finalidad promover el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, así como proteger la salud física y mental y la calidad de vida de los colaboradores.

PARAGRAFO: Excepciones: La garantía del derecho a la desconexión laboral **no será aplicable** en los siguientes casos, de conformidad con la Ley 2191 de 2022:

- a. Colaboradores que desempeñen **cargos de dirección, confianza y manejo**, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones.
- b. Situaciones **excepcionales, de fuerza mayor o caso fortuito**, que afecten el funcionamiento normal de la Institución y requieran atención inmediata.
- c. Colaboradores sujetos a **jornadas especiales, turnos, guardias, disponibilidad o esquemas de trabajo previamente definidos**, conforme a lo establecido en el contrato de trabajo, la normativa interna y la legislación laboral vigente.

En todo caso, el uso de estas excepciones deberá ser **restrictivo, razonable, proporcional y debidamente justificado**, sin que pueda interpretarse como una práctica habitual ni como una vulneración permanente al derecho a la desconexión laboral

ARTICULO 169°: PROCEDIMIENTO INTERNO PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS

Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral por la inobservancia del derecho a la Desconexión Laboral, LA UNIVERSIDAD establecerá un procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este fin.

La Vicerrectoría Administrativa, en conjunto con el Comité de Convivencia Laboral, serán los entes encargados de hacer seguimiento a las medidas desarrolladas en esta política.

Para tal efecto, el colaborador que considere que está siendo vulnerado su Derecho a la Desconexión Laboral, podrá proceder de la siguiente:

1. Presentará la respectiva queja ante el Comité de Convivencia Laboral, través del formato establecido para tal fin, establecido para tal fin.
2. El Comité de Convivencia Laboral una vez reciba el reporte de queja, dará traslado a la Vicerrectoría Administrativa de la queja impuesta para lo de su competencia, e iniciará los procedimientos internos, especiales y conciliatorios para superar cualquier daño en el ambiente laboral que se haya dado con ocasión a los presuntos hechos contenidos en la queja, de acuerdo con lo preceptuado en la Política de POLITICA DE DESCONEXION LABORAL
3. En el mismo sentido y una vez recibida la solicitud para evaluar posibles situaciones de acoso laboral por la inobservancia del derecho a la Desconexión Laboral, el comité en sesiones extraordinarias evaluará, escuchando, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia y cesación de la conducta.
4. Del resultado, recomendaciones y compromisos de convivencia y cesación de la conducta adoptados en las sesiones celebradas por el Comité de Convivencia Laboral en atención a las quejas presentadas por presunto acoso laboral por desconocimiento del derecho de Desconexión Laboral, se dará traslado a la Vicerrectoría Administrativa.
5. Serán el Comité de Convivencia Laboral, en conjunto con el departamento de Vicerrectoría Administrativa quienes verificarán el cumplimiento de los acuerdos de convivencia y cesación de la conducta alcanzados en estos casos especiales. Para el efecto, y de acuerdo con la operación de LA UNIVERSIDAD, se programará al menos una (1) reunión semestral, a la que deberán asistir los representantes del Comité de Convivencia Laboral, Vicerrectoría Administrativa y las partes involucradas en los acuerdos, con el objetivo de realizar el seguimiento respectivo a los convenios firmados.
6. Por su parte, en el momento en que la Vicerrectoría Administrativa reciba el traslado del resultado, recomendaciones y compromisos de convivencia y cesación de la conducta adoptados en las sesiones celebradas por el Comité de Convivencia Laboral en atención a las quejas presentadas por presunto acoso laboral por desconocimiento del derecho de Desconexión Laboral, verificará e investigará la denuncia y si encontrare mérito, llamará a descargos a las personas involucradas, e igualmente escuchará al denunciante en los casos en que sea necesario, con el fin de que éste amplíe su versión de los hechos.

7. Con posterioridad a los procedimientos antes indicados, la Universidad, evaluará el dicho de los trabajadores involucrados durante la diligencia de descargos y procederá a tomar la decisión a la que haya lugar, según corresponda.

En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en esta Política 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, y la Ley 2191 de 2022.

TÍTULO XXVII DISPOSICIONES VARIAS.

ARTICULO 170°: CLÁUSULAS INEFICACES. 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.

ARTICULO 171°: En los casos de suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, previstos en la ley, LA UNIVERSIDAD debe dar inmediato aviso al Ministerio del Trabajo a fin de que comprueben las circunstancias.

ARTICULO 172°: No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores sin la previa autorización del Ministerio del Trabajo.

ARTICULO 173°: El Ministerio del Trabajo, a su juicio y en cada caso, determinará cuando LA UNIVERSIDAD ha efectuado un despido colectivo de trabajadores.

ARTÍCULO 174°. Reclamos. Los trabajadores vinculados a LA UNIVERSIDAD deberán presentar sus reclamos ante su superior jerárquico, según lo establecido en este Reglamento del presente reglamento y si no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante su superior jerárquico. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo no superior a lo establecido legalmente.

TÍTULO XXVIII PUBLICACIONES

ARTÍCULO 175°. LA UNIVERSIDAD debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento.

Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas. LA UNIVERSIDAD podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de LA UNIVERSIDAD, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.

TÍTULO XXIX VIGENCIA

ARTÍCULO 176°. El presente Reglamento entrará a regir a partir de su publicación, hecha en la forma prescrita en el artículo 22 de la ley 1429 de 2010, que modificó el artículo 120 del C.S.T.

TÍTULO XXX DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 177°. Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones fiadas en el reglamento que antes de esta fecha haya tenido LA UNIVERSIDAD. Este documento que deroga el reglamento interno de trabajo aprobado por Sala Geneal en el acuerdo 47 de 2019.

TÍTULO XXXI CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 178°. 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. C.S.T.)

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en la ciudad de Barranquilla, a los diecisiete (17) días del mes de junio de 2026. Para constancia firman,

ORIGINAL FIRMADO

ANA BOLÍVAR DE CONSUEGRA
Presidenta Sala General

ORIGINAL FIRMADO

JOSÉ RAFAEL CONSUEGRA MACHADO
Representante Legal

ROSARIO GARCÍA GONZÁLEZ
Secretaria General