



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 de Mingobierno
NIT.: 860.013.798-5



UNIVERSIDAD LIBRE
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
JUNIO DE 2026



UNIVERSIDAD LIBRE

Personería Jurídica No. 192 de 1946 de Mingobierno
NIT: 860.013.798-5



UNIVERSIDAD LIBRE REGLAMENTO DE TRABAJO

CAPÍTULO I PREÁMBULO

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por **UNIVERSIDAD LIBRE**, cuyo domicilio principal se encuentra en la ciudad de Bogotá D.C., en adelante **LA UNIVERSIDAD**, el cual contiene las disposiciones normativas a las cuales quedan sometidos tanto **LA UNIVERSIDAD** como todos **LOS TRABAJADORES**. Este reglamento se constituye como un instrumento de obligatorio cumplimiento tanto para **LA UNIVERSIDAD** como para **LOS TRABAJADORES**, razón por la que hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos **LOS TRABAJADORES**, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, solo pueden ser favorables al **TRABAJADOR**.

Las disposiciones del presente Reglamento se aplicarán respetando en todo caso los derechos establecidos en las Convenciones Colectivas de Trabajo vigentes suscritas con las organizaciones sindicales que representen trabajadores de la Institución, las cuales prevalecen sobre el presente Reglamento en todo lo que resulten más favorables para los trabajadores. En los aspectos no regulados por dichas Convenciones, regirá íntegramente el presente Reglamento.

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.

PARÁGRAFO II. Para todos los efectos del presente Reglamento, la expresión "LA UNIVERSIDAD" comprende sus dependencias nacionales, seccionales, sedes, facultades, institutos, centros, unidades académicas y administrativas, así como el Colegio de la Universidad Libre y cualquier otra unidad educativa o administrativa que haga parte de su estructura institucional. En consecuencia, las disposiciones aquí contenidas serán aplicables a todos los trabajadores vinculados laboralmente a la Institución, independientemente de la dependencia, unidad académica o nivel educativo en el que presten sus servicios.



CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en **LA UNIVERSIDAD** deberá superar el proceso de selección definido por esta, previo presentar su hoja de vida con los respectivos soportes y, una vez sea admitido, deberá presentar los siguientes documentos:

1. Hoja de vida.
2. Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicios, la índole de la labor ejecutada.
3. Constancia de todos los estudios realizados: certificado de estudios, acta de grado y diploma, cuando aplique.
4. Matrícula profesional, registro o tarjeta profesional, si aplica.
5. Una (1) fotografía digital.
6. Una (1) fotocopia digital de la cédula de ciudadanía, legible y ampliada al 150%.
7. Certificado de afiliación a Entidad Promotora de Salud (EPS).
8. Certificado de afiliación a Administradora de Fondos de Pensiones (AFP).
9. Certificado de afiliación a Fondo de Cesantías.
10. Certificación bancaria donde conste el número de cuenta de nómina.
11. Examen médico ocupacional de ingreso para el perfil del cargo, de conformidad con la normatividad legal vigente, cuyo costo está a cargo de **LA UNIVERSIDAD**.
12. médico ocupacional de ingreso para el perfil del cargo, cuyo costo está a cargo de **LA UNIVERSIDAD**.
13. Toda la documentación exigida por las entidades del sistema de seguridad social y caja de compensación familiar para la afiliación de los beneficiarios, lo cual incluye:
 - a. Fotocopia de registro civil de matrimonio o declaración juramentada de convivencia por más de dos (2) años.
 - b. Registro civil de nacimiento de los hijos.
 - c. Certificado actual de estudios de los hijos mayores de 18 años y menores de 25 años.
 - d. Certificado de hijos o dependientes económicamente que se encuentran en estado de invalidez.
 - e. Certificación de afiliación emitido por las diferentes entidades del Sistema a las que se encuentre afiliado (EPS, AFP, fondo de cesantías).
 - f. Demás documentos solicitados por estas entidades para cada caso en particular.



- 14.** Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.

PARÁGRAFO. LA UNIVERSIDAD podrá establecer además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante; sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas. Para tal efecto, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo: datos acerca del estado civil del aspirante, número de hijos que tenga, religión que profesa o partido político al cual pertenezca (artículo 1, Ley 13 de 1972); prueba de gravidez para las mujeres, salvo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (artículo 43, Constitución Política; artículos y 1 y 2, Convenio 111 de la OIT; Resolución No. 003941 de 1994, Ministerio de la Protección Social); examen de VIH (artículo 21, Decreto Reglamentario No. 1543 de 1997); libreta militar (artículo 111, Decreto 2150 de 1995 en concordancia con el artículo 42 de la Ley 1861 de 2017).

CAPÍTULO III

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. LA UNIVERSIDAD una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de **LA UNIVERSIDAD** las aptitudes de **EL TRABAJADOR** y, por parte de este las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 4. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (numeral 1, artículo 77, C.S.T.).

ARTÍCULO 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo inferiores a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre **LA UNIVERSIDAD** y **EL TRABAJADOR** se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 78, C.S.T.).



ARTÍCULO 6. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato unilateralmente y sin previo aviso. Sin perjuicio de lo anterior, **LA UNIVERSIDAD** actuará en el ejercicio de esta facultad con criterios objetivos relacionados con el desempeño del cargo, evitando en todo caso decisiones arbitrarias, discriminatorias o contrarias a la Constitución y la ley.

CAPÍTULO IV

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 7. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del C.S.T., mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que **LA UNIVERSIDAD** 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**.

PARÁGRAFO PRIMERO. DURACIÓN. El contrato de aprendizaje tendrá una duración determinada que en ningún caso será superior a tres (3) años.

PARÁGRAFO SEGUNDO. VIGENCIA. Lo dispuesto en el presente Capítulo rige a partir de la entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025, es decir, a partir del 25 de junio de 2025, tanto para los contratos de aprendizaje suscritos con anterioridad a esa fecha como para los que se firmen en lo sucesivo.

ARTÍCULO 8. APOYO DE SOSTENIMIENTO. Durante toda la vigencia de la relación, **EL APRENDIZ TRAJADOR** 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 parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual vigente.

PARÁGRAFO. APRENDIZ UNIVERSITARIO. Si **EL APRENDIZ TRABAJADOR** es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

ARTÍCULO 9. AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL. Durante la fase lectiva, **EL APRENDIZ TRABAJADOR** estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por **LA UNIVERSIDAD** como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

PARÁGRAFO. NIVEL DE RIESGO. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de **LA UNIVERSIDAD** y de sus funciones.

CAPÍTULO V

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 10. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de **LA UNIVERSIDAD**. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de ley y beneficios convencionales a que haya lugar.

CAPÍTULO VI

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 11. Conscientes que toda relación laboral, exige a la luz del ordenamiento jurídico, jornadas máximas y los períodos de descanso a ellas correspondientes, **LA UNIVERSIDAD** ha querido implementar el siguiente horario



de entrada y salida de **LOS TRABAJADORES** con el fin de incentivar la productividad y calidad de vida:

Días laborables: cinco días dentro del rango lunes a sábado.

Horarios autorizados para el personal administrativo:

- 06:00 a.m. a 3:00 p.m.
- 07:00 a.m. a 4:00 p.m.
- 08:00 a.m. a 5:00 p.m.
- 09:00 a.m. a 6:00 p.m.
- 10:00 a.m. a 7:00 p.m.
- 11:00 a.m. a 8:00 p.m.
- 12:00 m. a 9:00 p.m.
- 1 p.m. a 10 p.m.

Así mismo, para el caso de presentarse la necesidad de laborar entre las 7 p.m. y hasta las 6 a.m., el líder de unidad académica o administrativa solicitará autorización previa al Rector de la seccional correspondiente.

Todos los horarios contarán con una (1) hora de receso conforme a la programación notificada por **LA UNIVERSIDAD**.

Las jornadas laborales aquí contempladas, no excluye la posibilidad de que se establezcan otros horarios de trabajo que se ajusten a las necesidades del servicio, con previa autorización del Rector en cada una de las seccionales.

Los horarios autorizados para el personal docente se regulan a través del Reglamento Docente, el cual hace parte integral del presente documento.

PARÁGRAFO PRIMERO. Por cada domingo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente, salvo que se trate de trabajo excepcional, caso en el cual, **EL TRABAJADOR** tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en los artículos 179 y 180 del C.S.T.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Las partes pueden acordar las siguientes jornadas excepcionales:



- 1. JORNADA FLEXIBLE: LA UNIVERSIDAD y EL TRABAJADOR** podrán acordar que la jornada máxima legal semanal vigente se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un (1) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de la jornada máxima legal semanal vigente (literal a, artículo 161, C.S.T.).
- 2. JORNADA DE TREINTA Y SEIS (36) HORAS: LA UNIVERSIDAD y EL TRABAJADOR** pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a **LA UNIVERSIDAD** secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana (literal d, artículo 161, C.S.T.), con las implicaciones laborales que la regulación establece.
- 3. TRABAJO POR TURNOS:** Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de la jornada máxima legal semanal vigente, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de la jornada máxima legal semanal vigente. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (artículo 165, C.S.T.).
- 4. TRABAJO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD:** También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161, 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, C.S.T.).

CAPÍTULO VII

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO



ARTÍCULO 12. Trabajo diurno y nocturno (artículo 160 C.S.T.)

1. Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis de la mañana (6:00 a.m.) y las siete de la noche (7:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las siete de la noche (7:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 13. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.)

ARTÍCULO 14. No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras (parágrafo, numeral 2, artículo 162, C.S.T.).

ARTÍCULO 15. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el literal d) del artículo 161 del C.S.T.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 168, C.S.T.).

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

ARTÍCULO 16. LA UNIVERSIDAD NO reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice previamente el Rector Seccional a **EL TRABAJADOR**.

PARÁGRAFO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales (artículo 22, Ley 50 de 1990).



CAPÍTULO VIII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 17. Serán de descanso obligatorio remunerado, el que las partes pacten y días festivos que sean reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana. Las prestaciones y derechos que para **EL TRABAJADOR** originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo (parágrafo tercero, artículo 179, C.S.T.).

PARÁGRAFO SEGUNDO. Cuando la jornada convenida por las partes, en días u horas que no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, **EL TRABAJADOR** tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (numeral 5, artículo 173, C.S.T.).

ARTÍCULO 18. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. El trabajo en día de descanso obligatorio y festivos se remunerará con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas (artículo 179, C.S.T.).

PARÁGRAFO PRIMERO. Si el día de descanso obligatorio coincide con otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho **EL TRABAJADOR**, si trabaja, al recargo establecido en el presente artículo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. IMPLEMENTACIÓN GRADUAL. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025, el recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por **LA UNIVERSIDAD**, de la siguiente manera:

1. A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
2. A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.



ARTÍCULO 19. Cuando por motivo de fiesta, no contemplada en la Ley 51 de 1983, **LA UNIVERSIDAD** suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada **LA UNIVERSIDAD** a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación, o si estuviere prevista en 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.).

CAPÍTULO IX

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 20. EL TRABAJADOR que hubiere prestado sus servicios durante un (1) año, tiene derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (numeral 1, artículo 186, C.S.T.).

ARTÍCULO 21. La época de vacaciones debe ser señalada por **LA UNIVERSIDAD** a más tardar dentro del año siguiente y su concesión se dará bien por petición de **EL TRABAJADOR** o por determinación de **LA UNIVERSIDAD**, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. **LA UNIVERSIDAD** tiene que dar a conocer a **EL TRABAJADOR** con quince (15) días calendarios de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones a **EL TRABAJADOR** (artículo 187, C.S.T.).

Para el caso de los docentes, las vacaciones reglamentarias dentro del año escolar serán remuneradas y excluyen las vacaciones legales, en cuanto aquéllas excedan de quince (15) días (artículo 102, C.S.T.).

ARTÍCULO 22. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, **EL TRABAJADOR** no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 23. Se podrá acordar entre **LA UNIVERSIDAD** y **EL TRABAJADOR**, previa solicitud de **EL TRABAJADOR**, la compensación en dinero de hasta la mitad de las vacaciones causadas y no disfrutadas, sin que medie autorización previa del Ministerio del Trabajo (numeral 1, artículo 189, C.S.T.). Es una facultad de **LA UNIVERSIDAD** aceptar o negar la solicitud de **EL TRABAJADOR**.

PARÁGRAFO. Se encuentra prohibida la acumulación y la compensación, aún de manera parcial, de las vacaciones de **EL TRABAJADOR** menor de dieciocho (18)



años, el cual deberá disfrutar de la totalidad de sus vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se hayan causado.

ARTÍCULO 24. En todo caso, **EL TRABAJADOR** gozará anualmente de por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de **TRABAJADORES** técnicos, especializados, de confianza o de extranjeros que presenten sus servicios en lugares diferentes a los de residencia de sus familiares (artículo 190, C.S.T.).

ARTÍCULO 25. Durante el período de vacaciones **EL TRABAJADOR** recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por **EL TRABAJADOR** en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTÍCULO 26. 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 las mismas (numeral 3, artículo 187, C.S.T.).

CAPÍTULO X LICENCIAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 27. Cuando se presenten causas justificadas debidamente comprobadas, **EL TRABAJADOR** podrá solicitar razonablemente permisos o licencias para no asistir al trabajo o ausentarse del mismo, siendo potestad de **LA UNIVERSIDAD** reservarse el derecho de concederlos o no y de otorgarlos como permisos remunerados o no remunerados según el caso.

PARÁGRAFO. Si **EL TRABAJADOR** no obtiene la correspondiente autorización para hacer uso del permiso y se ausenta de sus labores, se considerará que no asistió injustificadamente a trabajar.



ARTÍCULO 28. LA UNIVERSIDAD concederá a **EL TRABAJADOR** los siguientes permisos y licencias:

1. Ejercicio del derecho al sufragio: Este permiso no se descontará ni compensará en tiempo y se autorizará previa solicitud de **EL TRABAJADOR** con la debida anticipación y se soporte con el certificado electoral.
2. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, con excepción del jurado electoral escrutador o clavero: Este permiso no se descontará ni compensará en tiempo y se autorizará previa comunicación de **EL TRABAJADOR** con la debida anticipación. Para acceder al permiso **EL TRABAJADOR** deberá presentar en **LA UNIVERSIDAD** el respectivo certificado de designación del cargo y su ejecución.
3. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada: Entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades de **EL TRABAJADOR**. Este permiso no se descontará ni compensará en tiempo. La oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias. **EL TRABAJADOR** aportará el documento que sustente su ausencia y **LA UNIVERSIDAD** se encargará de establecer el tiempo de duración de este permiso según la situación presentada, debiéndose atender a un principio de razonabilidad sopesando tanto las circunstancias y particularidades del evento concreto, así como también el grado de la afectación que genera la ausencia de **EL TRABAJADOR** para el desarrollo de las actividades de **LA UNIVERSIDAD**.
4. Asistencia al entierro de sus compañeros: Este permiso no se descontará ni compensará en tiempo y se autorizará previa comunicación de **EL TRABAJADOR** con la debida anticipación. El aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el permiso se concederá hasta al diez por ciento (10%) de **LOS TRABAJADORES**.
5. Asistencia a citas médicas, controles y tratamientos: Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto 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. En el caso de los permisos que se relacionan con la salud de **EL TRABAJADOR** en lo referente al tiempo por consultas médicas, controles y tratamientos, será responsabilidad de este último atender el reglamento, política o directriz que para el efecto tiene dispuesto **LA UNIVERSIDAD**. En las citas médicas diferentes a las citas médicas de urgencia, citas médicas programadas con especialistas y/o



citaciones médicas para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis, **EL TRABAJADOR** deberá solicitar el permiso correspondiente, el cual se podrá descontar del salario de **EL TRABAJADOR** o se compensará en tiempo conforme lo acuerden las partes, sin que constituya trabajo suplementario o extra. En ningún caso **EL TRABAJADOR** podrá destinar a estas citaciones más tiempo que el estrictamente requerido.

6. Asistencia a obligaciones escolares como acudiente: Siempre que resulte obligatoria la asistencia de **EL TRABAJADOR** por requerimiento del centro educativo, para lo cual será obligación de **EL TRABAJADOR** presentar el comprobante correspondiente, solicitando además el permiso con la anticipación que permitan las circunstancias. En ningún caso **EL TRABAJADOR** podrá destinar a estas citaciones más tiempo que el estrictamente requerido.
7. Asistencia a citaciones judiciales, administrativas y legales: Será obligación de **EL TRABAJADOR** presentar el comprobante correspondiente, solicitando además el permiso con la anticipación que permitan las circunstancias. En ningún caso **EL TRABAJADOR** podrá destinar a estas citaciones más tiempo que el estrictamente requerido.
8. Permisos y licencias para atender situaciones de naturaleza personal o particular: **EL TRABAJADOR** deberá solicitar permiso a la Dirección de Gestión Humana o quien haga sus veces, siendo potestad de **LA UNIVERSIDAD** reservarse el derecho de concederlos o no y de llegar a ser otorgados **EL TRABAJADOR** lo compensará en tiempo sin que constituya trabajo suplementario o extra, o autorizará el descuento en nómina.
9. Licencia por luto: En caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (abuelos, padres, hijos, nietos, hermanos), primero de afinidad (suegros, hijastros), segundo civil (hijo o nieto adoptivo, padre o abuelo adoptante), y padres e hijos de crianza, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto. **EL TRABAJADOR** deberá presentar certificado de defunción del familiar fallecido dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes a su ocurrencia, acompañado de la documentación con que se soporte el parentesco.
10. Licencia de Maternidad: Toda trabajadora en estado de embarazo tendrá derecho a una licencia de maternidad en los términos establecidos en el artículo 236 del C.S.T. **EL TRABAJADOR** deberá atender el reglamento que para el efecto tiene **LA UNIVERSIDAD** establecido. Para el otorgamiento de esta licencia es necesario aportar el certificado de nacido vivo o el registro civil de nacimiento a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del bebé, por esta razón para el trámite de la licencia de maternidad,



- LA TRABAJADORA** deberá entregar ante la Oficina de Recursos Humanos el original de la licencia y los documentos exigidos por su EPS para que **LA UNIVERSIDAD** realice el trámite de transcripción y cobro de la misma.
- 11.** Licencia de Paternidad: **EL TRABAJADOR** tendrá derecho a dos (2) semanas de descanso remunerado por concepto de licencia remunerada de paternidad, para lo cual deberá presentar el registro civil de nacimiento a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de parto. La licencia de paternidad solamente se podrá otorgar a partir de la fecha de nacimiento del hijo.
 - 12.** Licencia parental compartida: los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en la ley. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia (parágrafo 4, artículo 236, C.S.T.).
 - 13.** Licencia parental flexible: la madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia (parágrafo 5, artículo 236, C.S.T.).
 - 14.** Lactancia: **LA TRABAJADORA** tiene derecho a dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno o de una hora diaria, dentro de la jornada para alimentar a su hijo por el término de seis (6) meses contados a partir de la fecha del parto. Una vez cumplido el término inicial de seis (6) meses, **LA TRABAJADORA** tendrá derecho a un (1) descanso de treinta (30) minutos hasta los dos (2) años de edad del menor, siempre y cuando mantenga una adecuada lactancia continua, debidamente acreditada en documento expedido por el pediatra de la EPS.
 - 15.** Licencia para el cuidado de la niñez: es una licencia remunerada otorgada una (1) vez al año y por un periodo de diez (10) días hábiles, de mutuo acuerdo entre **LA UNIVERSIDAD** y **EL TRABAJADOR**, a uno de los padres trabajadores cotizantes al sistema general de seguridad social en salud, o a quien detente la custodia y cuidados personales de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal (artículo 3, Ley 2174 de 2021).

ARTÍCULO 29. Cuando se trate de acreditar incapacidades para la inasistencia al trabajo por causa de enfermedad, solo será admitida como prueba la certificación expedida por la EPS o ARL a la cual se encuentra afiliado **EL TRABAJADOR** o por médicos debidamente autorizados o adscritos.



Cuando así lo considere **LA UNIVERSIDAD** realizará las validaciones correspondientes ante las EPS o ARL y en caso de encontrar alguna inconsistencia se iniciará el proceso disciplinario para aplicar las medidas legales pertinentes.

ARTÍCULO 30. En ningún caso **EL TRABAJADOR** podrá utilizar más tiempo que el estrictamente necesario para el acto o diligencia que dio origen al permiso concedido.

CAPÍTULO XI

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

ARTÍCULO 31. Formas y libertad de estipulación.

1. **LA UNIVERSIDAD** y **EL TRABAJADOR** pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del C.S.T. y las normas concordantes con estas, cuando **EL TRABAJADOR** devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que, además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a **LA UNIVERSIDAD** que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.
3. El salario integral no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%) del monto del mismo.
4. **EL TRABAJADOR** que desee acogerse a salario integral, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (numeral 4, artículo 132, C.S.T.).



ARTÍCULO 32. El salario se pagará al **TRABAJADOR** directamente o a la persona que él autorice por escrito, así:

1. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.).
2. **LA UNIVERSIDAD** pagará el salario de manera quincenal al personal administrativo y mensual al personal docente, en periodos vencidos.
3. Los pagos se realizarán mediante transferencia electrónica a la cuenta bancaria de la cual es titular **EL TRABAJADOR** previamente autorizada por este o como caso excepcional a la persona que **EL TRABAJADOR** autorice para ello por escrito, en este caso **LA UNIVERSIDAD** solo será responsable de entregar el pago al tercero autorizado, y no de lo que el tercero haga u omita hacer con el monto pagado, para todos los efectos legales el pago al tercero se entenderá el pago del salario devengado por **EL TRABAJADOR**.

CAPÍTULO XII

TELETRABAJO

ARTÍCULO 33. TELETRABAJO. Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre **EL TRABAJADOR** y **LA UNIVERSIDAD**, sin requerirse la presencia física de **EL TRABAJADOR** en un sitio específico de trabajo.

ARTÍCULO 34. MODALIDADES. El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

1. Teletrabajo autónomo: es aquel donde los teletrabajadores pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica **LA UNIVERSIDAD**) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y solo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando **LA UNIVERSIDAD** lo requiera.
2. Teletrabajo móvil: es aquel en donde los teletrabajadores no tienen un lugar de trabajo establecido.



3. Teletrabajo híbrido: es aquel en donde los teletrabajadores laboran mínimo dos o máximo tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas de **LA UNIVERSIDAD**, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de **LA UNIVERSIDAD**. Los líderes de proceso serán los responsables de velar por el cumplimiento de las labores.
4. Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad de **LA UNIVERSIDAD** contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. **LA UNIVERSIDAD** estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano. Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta de **LA UNIVERSIDAD**.
5. Teletrabajo temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales.

ARTÍCULO 35. AUXILIO DE CONECTIVIDAD. LA UNIVERSIDAD reconocerá un auxilio de conectividad para los teletrabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado. El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996. El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

ARTÍCULO 36. REGLAMENTACIÓN. Será obligación de los teletrabajadores atender la reglamentación del teletrabajo contenida en la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012, el Decreto 1227 de 2022 y la Ley 2466 de 2025, así como en el presente Reglamento de Trabajo y la Política de Teletrabajo implementada por **LA UNIVERSIDAD**.



CAPÍTULO XIII HOME OFFICE

ARTÍCULO 37. De acuerdo con las Políticas Internas de **LA UNIVERSIDAD** y con el manual de funciones propio de cada cargo, **EL TRABAJADOR** podrá desempeñar sus funciones mediante la modalidad de *home office*, para lo cual se requiere contar con la previa autorización de **LA UNIVERSIDAD** quien, de acuerdo con las necesidades de la misma, reglamentará esta modalidad, sin que este obligada a la autorización, y en dicho sentido, **EL TRABAJADOR** deberá ajustarse a los lineamientos y protocolos que imparta **LA UNIVERSIDAD** para la ejecución de esta modalidad de trabajo.

ARTÍCULO 38. Entiéndase por *home office* la prestación del servicio por parte de **EL TRABAJADOR** en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo de **LA UNIVERSIDAD** de manera ocasional, que en todo caso no podrá ser superior a un (1) día semanal. El *home office* **NO** es una modalidad de teletrabajo, teniendo en cuenta lo establecido en el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, sino que se trata de beneficio extralegal que de ninguna manera puede entenderse como salarial, toda vez que por su reconocimiento **EL TRABAJADOR** no recibe suma alguna de dinero que tenga como finalidad remunerar sus servicios, sino que su objetivo es finalidad implementar entornos laborales flexibles.

ARTÍCULO 39. EL TRABAJADOR deberá cumplir con los lineamientos establecidos previamente por **LA UNIVERSIDAD** para el desempeño de sus labores bajo esta modalidad. Los líderes de proceso serán los responsables de velar por el cumplimiento de las labores.

ARTÍCULO 40. LA UNIVERSIDAD coordinará con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la que se encuentre afiliado lo pertinente para la prevención de accidentes y reporte de accidentes de trabajo durante la prestación del servicio bajo esta modalidad y, en consecuencia, **EL TRABAJADOR** debe cumplir a cabalidad las recomendaciones o sugerencias que señale o determine el Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo o ARL correspondiente.



CAPÍTULO XIV

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

ARTÍCULO 41. Es obligación de **LA UNIVERSIDAD** velar por la salud, seguridad e higiene de **LOS TRABAJADORES** a su cargo, independientemente de la modalidad de prestación de servicios, esto es, bajo trabajo presencial, teletrabajo, trabajo en casa, trabajo remoto o *home office*. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de velar por la protección integral de **EL TRABAJADOR**.

ARTÍCULO 42. Los servicios médicos que requieran **LOS TRABAJADORES** se prestarán por la EPS o ARL, a través de la IPS a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo de **LA UNIVERSIDAD**, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 43. Todo **TRABAJADOR**, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a **LA UNIVERSIDAD**, su representante o a quien haga sus veces. Si este no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado por parte del médico tratante, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre su absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 44. EL TRABAJADOR debe someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan **LA UNIVERSIDAD** en determinados casos.

PARAGRAFO I. La empresa promoverá la readaptación laboral y la reincorporación de los trabajadores que presenten una situación de discapacidad o invalidez, de conformidad con la normatividad vigente. En consecuencia, procurará su reintegro al cargo que desempeñaba antes de producirse la pérdida de capacidad laboral, siempre que recuperen las condiciones necesarias para su desempeño, o, en su defecto, a un cargo compatible con su estado de salud, capacidades y aptitudes.



PARAGRAFO II. La existencia de una incapacidad permanente parcial no constituirá impedimento para la reincorporación del trabajador cuando los conceptos y dictámenes médicos determinen que puede continuar desarrollando actividades laborales de manera segura y adecuada.

ARTÍCULO 45. EL TRABAJADOR deberá someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene **LA UNIVERSIDAD** para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de los elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO. El grave incumplimiento por parte de **EL 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 de **LA UNIVERSIDAD**, que le hayan comunicado por escrito, facultan a **LA UNIVERSIDAD** para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio del Trabajo respetando el derecho de defensa (literal b, artículo 91, Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 46. En caso de accidente de trabajo, el jefe inmediato, 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 EPS y la ARL.

ARTÍCULO 47. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, **EL TRABAJADOR** lo comunicará inmediatamente a **LA UNIVERSIDAD** para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigente. Igualmente, **EL TRABAJADOR** deberá indicar a **LA UNIVERSIDAD** las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad médica laboral.

PARÁGRAFO. LA UNIVERSIDAD no será responsable por los accidentes causados o provocados por falta grave o negligencia por parte de **EL TRABAJADOR**. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente por razón de no haber dado **EL TRABAJADOR** el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.



ARTÍCULO 48. Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en **LA UNIVERSIDAD**, deberá ser informado por **LA UNIVERSIDAD** a la ARL y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 49. En todo lo establecido en este capítulo, tanto **LA UNIVERSIDAD** como **LOS TRABAJADORES**, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989 del Ministerio de 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, la Ley 776 de 2002, Ley 1562 de 2012, el Decreto 2923 del 12 de agosto de 2011, el Decreto 1072 del 2015 en lo pertinente al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y la Resolución 312 de 2019, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias que regulen la materia.

CAPÍTULO XV

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 50. LOS TRABAJADORES tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Ceñirse, para cualquier efecto, al conducto regular establecido por **LA UNIVERSIDAD**.
3. Respeto a sus compañeros de trabajo.
4. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
5. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de **LA UNIVERSIDAD**.
6. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y profesionalismo.
7. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
8. Acatar las instrucciones, orientaciones y directrices impartidas por los superiores competentes relacionadas con el ejercicio de sus funciones, siempre que se ajusten al ordenamiento jurídico, a las disposiciones institucionales y a las condiciones propias del cargo.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los equipos o instrumentos de trabajo.



10. Guardar respeto a los estudiantes, egresados, padres de familia, y en general a todas las personas que requieran atención de **LA UNIVERSIDAD**.
11. Mantener buenas relaciones y respetar a los contratistas de **LA UNIVERSIDAD**.
12. Cumplir con todas las políticas, instructivos, memorandos, protocolos, directrices, circulares, manuales, procedimientos y cualquier otro documento que emane de **LA UNIVERSIDAD**, los cuales hacen parte integral de este reglamento.
13. Cumplir con las funciones y tareas asignadas dentro de los plazos establecidos para el efecto.
14. Cumplir a cabalidad los deberes, obligaciones y demás disposiciones que se establezcan en la política de prevención, protección y atención de acoso laboral que implemente **LA UNIVERSIDAD**.
15. Ser verídico en todo caso.
16. Permanecer durante la jornada laboral en el lugar o espacios donde deba desarrollar sus funciones y actividades, salvo que por razón de sus responsabilidades, necesidades del servicio o autorización del superior competente deba desplazarse a otras dependencias, sedes o áreas de la Institución.

CAPÍTULO XVI ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 51. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en **LA UNIVERSIDAD**, es el siguiente:

1. Sala General
2. Consiliatura
3. Presidente Nacional y Rector Nacional.
4. Rector Seccional
5. Secretario General y seccional
6. Decanos de las Facultades.
7. Directores o Jefes de Departamento.

PARÁGRAFO I. La autoridad jerárquica será ejercida por las personas que, conforme a la estructura organizacional vigente, tengan funciones de dirección, coordinación, supervisión o control respecto del trabajador.



PARÁGRAFO II. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a **LOS TRABAJADORES** el Presidente Nacional, Rector Seccional, Secretario General o Seccional y la Dirección de Gestión Humana o quien haga sus veces en **LA UNIVERSIDAD**.

Impuesta una sanción disciplinaria, **EL TRABAJADOR** podrá presentar escrito de impugnación ante el **RECTOR SECCIONAL O PRESIDENTE NACIONAL**, en caso de ser el cargo del orden nacional.

Para el personal convencionado, el recurso de apelación se tramitará conforme al procedimiento previsto en las respectivas Convenciones Colectivas.

CAPÍTULO XVII

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 52. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos, adicional a lo anterior los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas o que requieran grandes esfuerzos.

ARTÍCULO 53. Ninguna persona menor de dieciocho (18) años podrá ser empleada o realizar actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo son nocivas para su salud e integridad física o psicológica o las consideradas como peores formas de trabajo infantil. Los menores de 18 años no podrán trabajar en las actividades señaladas en el artículo 3 de la Resolución No. 1796 de 2018 del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los adolescentes entre quince (15) y menos de dieciocho (18) años que hayan obtenido título de formación técnica o tecnológica expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o por instituciones debidamente acreditadas para brindar formación técnica y tecnológica, podrán ser autorizados para trabajar en la actividad en la que fueron capacitados y podrán ejercer libremente la respectiva ocupación, arte, oficio o profesión, siempre que el contratante cumpla con lo establecido en el Decreto 1295 de 1994, el Capítulo 3 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, en las Resoluciones 2346 de 2007 y 312 de 2019, y en la Decisión 584 del 2004 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa vigente en Seguridad y Salud en el



Trabajo. La autorización de trabajo se expedirá previo estudio del puesto de trabajo y la matriz de riesgos de la actividad que el adolescente va a realizar, documentos que deberán ser allegados por **LA UNIVERSIDAD** solicitante a la autoridad administrativa competente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La autorización para el trabajo de niños, niñas y adolescentes que expida el Inspector de Trabajo o de la autoridad territorial competente se sujetará a lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 113 del Código de Infancia y la Adolescencia, es decir que solo procede la misma a través de un contrato de trabajo, el cual debe ser remitido por **LA UNIVERSIDAD** a la autoridad que expidió la autorización dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de dicha autorización.

PARÁGRAFO TERCERO. La autorización para trabajar puede ser revocada por el funcionario que concedió el permiso en caso de que no se den las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación, las condiciones de trabajo y las contempladas en la respectiva autorización.

CAPÍTULO XVIII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 54. Son obligaciones especiales de **LA UNIVERSIDAD**:

1. Poner a disposición de **EL TRABAJADOR**, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados necesarios para la realización de las labores.
2. Procurar a **EL TRABAJADOR** espacios apropiados y elementos adecuados de protección personal contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal de **EL TRABAJADOR**, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder a **EL TRABAJADOR** las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 28 de este Reglamento.



7. Dar a **EL TRABAJADOR** que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en la cual conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado.
8. Disponer para **EL TRABAJADOR** la práctica de examen médico ocupacional de ingreso, periódicos y entregarle la remisión para la práctica del examen de retiro. Se considerará que **EL TRABAJADOR** por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días calendarios 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.
9. Pagar a **EL TRABAJADOR** los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de ciudad de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad de **EL TRABAJADOR**, esto es, por despido con justa causa o renuncia voluntaria. Si **EL TRABAJADOR** prefiere radicarse en otro lugar, **LA UNIVERSIDAD** le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado de **EL TRABAJADOR**, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
10. Implementar ajustes razonables para garantizar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
11. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia al trabajo.
12. Atender y dar cumplimiento, en la medida de sus posibilidades y competencias, las órdenes expedidas por las autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto agresor.
13. Otorgar, en la medida de sus posibilidades, el derecho preferente de reubicación en **LA UNIVERSIDAD** a **LAS TRABAJADORAS** que sean víctimas de violencia de pareja, violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada.
14. Contratar o mantener el número de trabajadores con discapacidad en los términos establecidos en el numeral 17 del artículo 57 del C.S.T.
15. Implementar y dar a conocer a **LOS TRABAJADORES** los alcances del proceso disciplinario y las etapas establecidas en un debido proceso.
16. Cumplir con los registros de horas extras.
17. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
18. Implementar y ejecutar en forma adecuada los protocolos de bioseguridad de acuerdo con la normatividad que para tal fin expida el Gobierno Nacional, en atención a las coyunturas especiales y excepcionales de sanidad que se puedan presentar, así como socializarlos con todos y cada uno de **LOS TRABAJADORES**.



19. Implementar la normatividad vigente relacionada con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo de velar y garantizar la protección de **LOS TRABAJADORES**.
20. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTÍCULO 55. Son obligaciones especiales de **EL TRABAJADOR**:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar o cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta **LA UNIVERSIDAD** o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a **LA UNIVERSIDAD**, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros de trabajo, clientes, contratistas y proveedores de **LA UNIVERSIDAD**.
5. Comunicar oportunamente a **LA UNIVERSIDAD** las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de **LA UNIVERSIDAD**.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por los encargados de la Seguridad y Salud en el Trabajo en **LA UNIVERSIDAD** o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
8. Registrar en las oficinas de **LA UNIVERSIDAD** su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra en vigencia de la relación laboral.
9. **EL TRABAJADOR** se obliga para con **LA UNIVERSIDAD** a prestar de manera exclusiva toda su capacidad normal de trabajo, debiendo desempeñar las labores propias del cargo, así como aquellas que le sean conexas y complementarias con la ley.
10. **EL TRABAJADOR** se obliga a desempeñar cualquier otra función relacionada con la actividad económica de **LA UNIVERSIDAD**, como también se obliga a desarrollar esta labor en los lugares o sitios que para tal efecto se le indique o le asigne **LA UNIVERSIDAD** de acuerdo a las necesidades del trabajo, la



naturaleza de la labor contratada y el servicio que presta, igualmente **EL TRABAJADOR** acepta cualquier orden de traslado que se le imparta a desempeñar otro cargo o función en el mismo establecimiento o fuera de él, dentro de la misma ciudad.

11. Mantener en reserva y no revelar ni utilizar para su propio beneficio, tanto durante la vigencia del contrato como posteriormente, la información técnica que haya conocido en el desempeño de sus funciones o por razón de su vinculación laboral con **LA UNIVERSIDAD**. Lo anterior, sin importar si tal información sea de propiedad de **LA UNIVERSIDAD**, o sea de la que él reciba de terceros, a cualquier título.
12. **EL TRABAJADOR** para todos los efectos legales, tiene la obligación de informar al empleador cualquier cambio en su dirección de residencia, teniéndose en todo caso como suya la dirección física y electrónica registrada en el contrato o la que **EL TRABAJADOR** haya actualizado en **LA UNIVERSIDAD** o le haya comunicado por medio escrito. Es así que toda comunicación o notificación que **LA UNIVERSIDAD** deba hacer a **EL TRABAJADOR** por virtud del desarrollo, ejecución o terminación de la relación laboral, se considera legal y válida si se hace a la última dirección de residencia o correo electrónico que **EL TRABAJADOR** haya registrado o la que se le entregue personalmente en las instalaciones de **LA UNIVERSIDAD**.
13. Mantener la más estricta reserva con respecto a la demás información que conozca por razón de sus servicios a **LA UNIVERSIDAD** y a no revelarla a terceros, tanto durante el tiempo de vinculación laboral como después de finalizado aquella.
14. **EL TRABAJADOR** se obliga a reconocer que los trabajos y consiguientes resultados en las actividades y cuando por la naturaleza de sus funciones haya tenido acceso a secretos o investigaciones confidenciales serán de propiedad exclusiva de **LA UNIVERSIDAD**; lo mismo ocurre con las mejoras que se obtengan en los procedimientos con ocasión de la labor desarrollada.
15. Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo desempeñado.
16. Cumplir estrictamente con los niveles de desempeño, indicadores, objetivos, presupuesto o las metas individuales y de grupo, con los reportes solicitados, con funciones y tareas que le solicite a **EL TRABAJADOR** su jefe inmediato.
17. Ejecutar el contrato de trabajo con buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de **LA UNIVERSIDAD** y de sus clientes toda su atención y capacidad normal de trabajo.
18. Ejecutar los trabajos encomendados por **LA UNIVERSIDAD** con la intensidad, el cuidado y el esmero requeridos para desempeñar el cargo asignado, con la finalidad de lograr calidad y eficiencia.



19. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados por **LA UNIVERSIDAD** y de conformidad con la naturaleza de las funciones.
20. Seguir estrictamente lo establecido por **LA UNIVERSIDAD** para la solicitud de permisos y para avisos de comprobación de enfermedades, de ausencias y novedades semejantes.
21. Informar a **LA UNIVERSIDAD** con la debida anticipación sobre cualquier circunstancia o causa justificada que le impida ir al lugar de trabajo y aportar la prueba que así lo demuestre.
22. Cumplir a cabalidad los procedimientos internos señalados por **LA UNIVERSIDAD** para el desempeño eficiente y correcto de las funciones asignadas.
23. Observar y cumplir con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones sobre el manejo de equipos en general, con el fin de evitar accidentes, daños y pérdidas de cualquier índole para **LA UNIVERSIDAD**.
24. Allegar en un término prudencial establecido por **LA UNIVERSIDAD** de acuerdo con cada caso, los documentos que soporten la correcta inversión cuando se le apruebe el retiro parcial de cesantías.
25. Presentar ante la Dirección de Gestión Humana o quien haga sus veces, el soporte de la incapacidad médica laboral, que haya tenido **EL TRABAJADOR**, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la expedición de la misma, y en caso de no poder presentarse personalmente, deberá enviarlo por interpuesta persona. Lo anterior sin perjuicio que tan pronto y como le sea expedida la incapacidad deba dar aviso de dicha situación por el medio más expedito (correo electrónico, telefónicamente o mensajería instantánea) al jefe inmediato. **EL TRABAJADOR** está obligado a presentar documentos e incapacidad expedida por la EPS o ARL a la cual se encuentra afiliado **EL TRABAJADOR** o por médicos debidamente autorizados o adscritos, salvo caso fortuito o fuerza mayor. **EL TRABAJADOR** está obligado a cumplir lo establecido en la política de incapacidad de **LA UNIVERSIDAD**.
26. Asistir con puntualidad y provecho a todas y cada una de las reuniones, congresos o cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados y/o indicado por **LA UNIVERSIDAD** dentro o fuera de su recinto.
27. Dar cumplimiento a las instrucciones expresas transmitidas vía correo electrónico, que en todo caso son de carácter oficial para **LA UNIVERSIDAD**.
28. Reportar al jefe inmediato cualquier error, daño, falla o accidente que ocurra en las instalaciones de **LA UNIVERSIDAD**, materiales o personas, de forma oportuna.



29. Utilizar durante las labores el equipo de protección personal, ropa de trabajo y los demás implementos de seguridad industrial proporcionados por **LA UNIVERSIDAD**.
30. Atender las instrucciones médicas, de higiene y de seguridad industrial que se le indique por medio de cartas, avisos y circulares como también las del Área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
31. Hacer buen uso de servicios sanitarios, baños, zonas de cafetería, áreas comunes a las oficinas, auditorios, aulas y áreas comunes en las labores, manteniéndolos limpios y cooperando a su conservación.
32. Formular sus reclamos por liquidaciones de salarios que considere erradas o incompletas dentro de los diez (10) días calendario, siguientes a la fecha de pago ordinario que ocasionó el reclamo, sin perjuicio de la prescripción legal.
33. Entregar a la terminación del contrato de trabajo, por cualquier causa, los valores, elementos, documentos, informes, inventarios o herramientas de trabajo de propiedad de **LA UNIVERSIDAD** y su puesto o área de labor a un representante de la misma, para así ceder su espacio el día de la finalización del compromiso contractual.
34. Mantener aseados y en orden equipos, herramientas y demás enseres de trabajo, así como el lugar donde desempeña sus labores.
35. Hacer buen uso de los dineros de caja menores que es entregada por **LA UNIVERSIDAD** a **EL TRABAJADOR** y manejarla con total responsabilidad.
36. Usar los equipos, herramientas e instrumentos solo en beneficio de **LA UNIVERSIDAD**
37. Hacer buen uso de los dineros entregados por **LA UNIVERSIDAD** para atender los gastos de viaje de **EL TRABAJADOR**.
38. Dar cumplimiento a todas las medidas y recomendaciones que formule **LA UNIVERSIDAD**, para prevenir y/o corregir situaciones de acoso laboral.
39. No recibir dinero en efectivo o títulos valores girados por los clientes a **LA UNIVERSIDAD**, dando cumplimiento a la normatividad interna. .
40. Utilizar ineludiblemente por sí mismo el mecanismo o sistema de control de cumplimiento de la jornada laboral que establezca **LA UNIVERSIDAD**, para las horas de entrada, salida de **LA UNIVERSIDAD** y cumplimiento de clases y actividades académicas. Fuera de los horarios regulares **EL TRABAJADOR** deberá presentar autorización para entrar y salir de **LA UNIVERSIDAD** firmada por el jefe del área respectivo.
41. Iniciar y concluir la jornada de labores respetando los horarios establecidos.
42. Laborar todos y cada uno de los días de descanso obligatorio, cuando las necesidades del servicio o cuando **LA UNIVERSIDAD** así lo requieran, previos los requisitos y con la anticipación que establece la ley.



43. Laborar en horas extras y cuando así lo indique **LA UNIVERSIDAD** por razones de trabajo y según la ley.
44. Hacer buen uso de la tarjeta de crédito empresarial y manejarla con total responsabilidad.
45. Cumplir a cabalidad las políticas, instructivos, memorandos, protocolos, directrices, circulares, manuales, procedimientos y cualquier otro documento que emane de **LA UNIVERSIDAD**, los cuales hacen parte integral de este reglamento.
46. Utilizar el uniforme o dotación, y acatar el protocolo o lineamientos de presentación personal establecido por **LA UNIVERSIDAD**.
47. Asistir puntualmente a los cursos de capacitación o perfeccionamiento organizados por **LA UNIVERSIDAD**, y en los cuales se haya seleccionado como participante, dentro de la jornada laboral y fuera de esta, previo acuerdo entre **LA UNIVERSIDAD** y **EL TRABAJADOR**.
48. Cumplir y ayudar a cumplir la Política de Protección de Datos Personales adoptada por **LA UNIVERSIDAD**, las cuales aplican lo establecido en el artículo 15 de la Constitución Política, la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013 y demás normas que regulen la materia.
49. Cumplir y ayudar a cumplir todas las normas y disposiciones relacionadas con el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
50. Cumplir, acatar y ayudar a ejecutar los protocolos de bioseguridad que implemente **LA UNIVERSIDAD** de acuerdo con la normatividad que para tal fin expida el Gobierno Nacional, en atención a las coyunturas especiales y excepcionales de sanidad que se puedan presentar.
51. Notificar a la mayor brevedad posible a **LA UNIVERSIDAD** cualquier síntoma y/o circunstancia que implique un riesgo para la salud de **EL TRABAJADOR**, de sus compañeros de trabajo o usuarios en general.
52. En caso de que **EL TRABAJADOR** se encuentre prestando sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo, trabajo en casa, trabajo remoto o *home office*, este se obliga a acatar de manera estricta los lineamientos que para tal fin disponga **LA UNIVERSIDAD**.
53. Cumplir con su obligación de preservar la reserva de la información que ha sido suministrada o ha llegado a su conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones en forma verbal o escrita por sí o por medio de divisiones, subsidiarias, matrices, filiales, directores o empleados, individualmente o en conjunto, utilizándola exclusivamente para cumplir con las funciones dentro de **LA UNIVERSIDAD** y a no divulgar esta información a personas que no sean funcionarios ni directivos de **LA UNIVERSIDAD**, que requieran conocerla por razón de sus funciones.



Teniendo en cuenta lo anterior, **EL TRABAJADOR** tiene un deber de confidencialidad en relación con la información reservada suministrada por **LA UNIVERSIDAD**, obligándose a lo siguiente:

- a. Que la información será conocida únicamente por funcionarios, asesores y miembros del Consejo Directivo de **LA UNIVERSIDAD** que por su participación en las actividades relacionadas con este proyecto tengan una real necesidad de enterarse de su contenido.
 - b. Garantizar que las personas que tengan acceso a la información conozcan de su carácter confidencial. En consecuencia, se obliga a mantener mecanismos internos adecuados para proteger la confidencialidad de la misma.
 - c. A no divulgar, revelar, extraer, exhibir, comunicar, utilizar o emplear, directa o indirectamente, y mantener en reserva la información confidencial, salvo que por solicitud expresa de **LA UNIVERSIDAD** o por disposición legal competente debe darla a conocer. Igual obligación existirá respecto de la información proveniente de los clientes de y/o proveedores y/o usuarios de **LA UNIVERSIDAD**.
 - d. Utilizar la información únicamente para los fines de la relación laboral.
 - e. A devolver la información suministrada por **LA UNIVERSIDAD** dentro de los cinco (5) días siguientes a la terminación del contrato de trabajo.
 - f. A destruir cualquier copia o registro electrónico que hayan elaborado con base en la información confidencial suministrada, hecho que deberá certificar mediante constancia escrita.
 - g. A utilizar adecuadamente el *software* y las herramientas tecnológicas que fueron desarrolladas especialmente para **LA UNIVERSIDAD** y al que tenga acceso en el desarrollo y ejecución del contrato origen de este Acuerdo de Confidencialidad. Asimismo, deberá abstenerse de copiar o reproducir, por cualquier medio, el *software* y las demás herramientas tecnológicas que sean de propiedad de **LA UNIVERSIDAD**.
 - h. A no utilizar la información confidencial y privilegiada a la cual ha tenido acceso como trabajador de **LA UNIVERSIDAD**, para el desarrollo de trabajos futuros prestados a terceros, especialmente, si se trata de personas jurídicas o naturales que se constituyen en competencia directa, indirecta o potencial de **LA UNIVERSIDAD**.
- 54.** Cumplir a cabalidad los deberes, obligaciones y demás disposiciones que se establezcan en la política de prevención, protección y atención de acoso laboral que implemente **LA UNIVERSIDAD**.
- 55.** Someterse a las pruebas de alcohol y drogas realizadas por **LA UNIVERSIDAD** en cumplimiento de lo dispuesto en la Política Integral de Universidad Saludable.



- 56. LOS TRABAJADORES** que ejerzan funciones de dirección y/o manejo deberán acatar lo dispuesto en la Política de Desconexión Laboral a fin de garantizar el efectivo descanso del personal que se encuentre a su cargo.
- 57.** Guardar con los estudiantes, egresados, aspirantes y demás miembros de la comunidad académica el mismo trato digno, respetuoso e imparcial que se exige en las relaciones entre compañeros de trabajo, absteniéndose de cualquier conducta que abuse de la posición de autoridad académica o administrativa.
- 58.** Reportar de manera inmediata a la Dirección de Gestión Humana o a la dependencia que **LA UNIVERSIDAD** designe, cualquier situación de la que tenga conocimiento, que implique vulneración de los derechos de un estudiante, incluyendo sin limitarse a situaciones de acoso, maltrato, discriminación, cobros irregulares o cualquier otra conducta contraria a los reglamentos institucionales. Esta obligación de reporte opera independientemente de si el presunto responsable es un compañero de trabajo, un superior jerárquico o un tercero.
- 59.** Declarar de manera inmediata y por escrito ante la Dirección de Gestión Humana o la instancia competente, cualquier circunstancia personal, familiar, sentimental, económica o de otra naturaleza que genere o pueda generar un conflicto de interés real o potencial en el desempeño de sus funciones frente a un estudiante, en especial cuando deba evaluarlo, calificarlo, seleccionarlo o tomar cualquier decisión académica o administrativa que lo afecte directamente.
- 60.** Utilizar las herramientas de inteligencia artificial generativa de conformidad con las políticas, lineamientos y protocolos que establezca **LA UNIVERSIDAD** para cada tipo de labor, garantizando en todo caso: (a) que el uso de dichas herramientas no implique la entrega de información confidencial de **LA UNIVERSIDAD**, de sus estudiantes o de terceros a plataformas de terceros, no autorizadas; (b) que los documentos, evaluaciones, conceptos técnicos, calificaciones u otros productos del cargo, que sean relevantes para terceros, sean revisados, validados y asumidos como propios por **EL TRABAJADOR**, quien no podrá excusarse en la producción automática de una herramienta de IA para eximirse de responsabilidad sobre el contenido; y (c) que el uso de IA en actividades académicas que así lo requieran sea declarado de manera transparente conforme a las disposiciones institucionales vigentes.
- 61.** Informar a la Dirección de Gestión Humana o al área competente cualquier falla, riesgo o incidente relacionado con el uso de herramientas tecnológicas o de inteligencia artificial que pueda comprometer la seguridad de la información institucional o de los estudiantes.
- 62.** Abstenerse de participar en cualquier proceso de selección, contratación, evaluación de desempeño, licitación, concurso o decisión institucional en la que **EL TRABAJADOR** o sus familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o las personas jurídicas en las que tenga



participación, puedan resultar directa o indirectamente beneficiadas. En estos casos, **EL TRABAJADOR** deberá declarar el impedimento por escrito ante su superior jerárquico inmediato o ante la Dirección de Gestión Humana, con la debida anticipación y en todo caso antes del inicio del proceso correspondiente, para que se adopten las medidas pertinentes.

63. Reportar de manera oportuna a la instancia competente de **LA UNIVERSIDAD** cualquier situación irregular, conducta contraria a este Reglamento o posible violación de los derechos de estudiantes, trabajadores o terceros de la que tenga conocimiento en razón de su cargo o con ocasión de sus labores. El deber de reporte no exige que **EL TRABAJADOR** tenga certeza sobre los hechos; basta con que existan indicios razonables de su ocurrencia. El reporte de buena fe no podrá generar consecuencias disciplinarias adversas para quien lo presente, aun cuando la investigación concluya que no hubo lugar a sanción.
64. Actuar con responsabilidad, diligencia y respeto en el uso de sus redes sociales personales cuando en sus publicaciones, comentarios, imágenes o cualquier otro contenido digital haga referencia, explícita o implícita, a **LA UNIVERSIDAD**, a sus directivos, trabajadores, estudiantes, programas académicos, sedes o actividades institucionales, cuidando que dicha actuación no comprometa la imagen institucional, no divulgue información confidencial y no vulnere los derechos de terceros.
65. Aclarar, cuando lo considere pertinente y especialmente cuando emita opiniones controversiales en medios digitales sobre temas relacionados con su área de conocimiento o con asuntos de interés público, que sus manifestaciones representan su opinión personal y no la posición oficial de **LA UNIVERSIDAD**.
66. Las demás que **LA UNIVERSIDAD** contemple como tales en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral, manuales, procedimientos, políticas, memorandos, protocolos, circulares, instructivos, directrices, y en contrato individual y demás documentos que hagan parte integral de este último.

ARTÍCULO 56. Se prohíbe a **LA UNIVERSIDAD**:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a **EL TRABAJADOR** sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151 152 y 400 del C.S.T.



- b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
2. Obligar en cualquier forma a **EL TRABAJADOR** a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca **LA UNIVERSIDAD**, con excepción de los bonos de dotación.
 3. Exigir o aceptar dinero de **EL TRABAJADOR** como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
 4. Limitar o presionar en cualquier forma a **EL TRABAJADOR** en el ejercicio de su derecho de asociación.
 5. Imponer a **EL TRABAJADOR** obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 8. Emplear en las certificaciones de que trata el numeral 7 del artículo 57 del C.S.T. signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a **LOS TRABAJADORES** que se separen o sean separados del servicio.
 9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de **EL TRABAJADOR**, o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).
 10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica y credo religioso.
 11. Exigir a **LAS TRABAJADORAS** embarazadas ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas.
 12. Discriminar a víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
 13. Despedir o presionar la renuncia por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
 14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
 15. Despedir o presionar la renuncia por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.



ARTÍCULO 57. Son prohibiciones especiales de **EL TRABAJADOR**:

1. Sustraer de las instalaciones o lugar de trabajo, los útiles de trabajo, información o productos elaborados, sin permiso de **LA UNIVERSIDAD**.
2. Consumir tabaco, cigarrillos electrónicos, productos sucedáneos, narcóticos o sustancias psicoactivas durante la jornada de trabajo en las instalaciones de **LA UNIVERSIDAD**, o fuera de ellas, así sea por la primera vez y/o presentarse al trabajo bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes o con los efectos que éstas producen al día siguiente.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los guardas de seguridad.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de **LA UNIVERSIDAD**; excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por **LA UNIVERSIDAD** en objetivos distintos del trabajo contratado
9. Ingerir bebidas alcohólicas durante la jornada de trabajo en las instalaciones de **LA UNIVERSIDAD**, o fuera de ellas, así sea por la primera vez y/o presentarse al trabajo bajo el efecto de bebidas embriagantes o con los efectos que estas producen al día siguiente.
10. Fumar en las instalaciones de trabajo, salvo en los sitios expresamente autorizados por **LA UNIVERSIDAD**, esto incluye cualquier sustancia y el uso de vapeadores, o similares.
11. Cambiar turnos de trabajo sin autorización de **LA UNIVERSIDAD**.
12. Descuidar el desarrollo de sus responsabilidades e incumplir órdenes e instrucciones de sus superiores.
13. Amenazar o agredir de cualquier forma a sus superiores, compañeros de trabajo, estudiantes, egresados, proveedores o contratistas, y en general a la comunidad universitaria.
14. Cometer cualquier falta de respeto, maltrato físico o verbal con los estudiantes, egresados, aspirantes, pares académicos, personal de entidades de vigilancia y control académico, que accedan a los servicios de **LA UNIVERSIDAD**, así como



también hacia los compañeros de trabajo, superiores, proveedores o contratistas.

15. Ocuparse en cosas distintas de sus labores durante las horas de trabajo sin previo permiso del jefe inmediato.
16. Presentar, crear o alterar documentos para su beneficio personal o de algún compañero de trabajo o tercero al solicitar empleo en **LA UNIVERSIDAD** o durante la vigencia del contrato de trabajo, o sin que ello le genere beneficio alguno.
17. 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.
18. Vender, cambiar, permutar, prestar o negociar en cualquier forma objetos, servicios o similares de propiedad de **LA UNIVERSIDAD** y sin autorización de la misma.
19. Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses de **LA UNIVERSIDAD** o negociar bienes y/o mercancías de **LA UNIVERSIDAD** en provecho propio.
20. Suministrar a extraños sin autorización expresa de **LA UNIVERSIDAD**, datos relacionados con la organización, información académica o de cualquiera de los procedimientos y sistemas de **LA UNIVERSIDAD**.
21. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas, servicios o nombre de **LA UNIVERSIDAD** o incitar a que no se matriculen, adquieran servicios, reciban u ocupen para lo que está creada la actividad económica o servicios.
22. Incumplir con las responsabilidades asignadas.
23. Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer en cualquier forma documentos o información de **LA UNIVERSIDAD** sin autorización expresa y escrita de la misma.
24. Recibir regalías, atenciones, prebendas o regalos de clientes o proveedores que comprometan los intereses de **LA UNIVERSIDAD**.
25. Disponer del dinero o bienes de la Universidad, entregado por los clientes para la cancelación de las facturas o cuentas de cobro.
26. Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas visitas o actividades no efectuadas.
27. Hacer parte de cualquier negociación falsa tendiente a la liquidación parcial del auxilio de cesantía de compañeros de trabajo, por sí mismo o por medio de terceras personas, o prestarse en cualquier forma para que **EL TRABAJADOR** solicite y obtenga la liquidación parcial del auxilio de cesantía, con documentos o negociaciones no verdaderas o falsas.



28. Presentar o proponer para la liquidación parcial del auxilio de cesantía, promesas de compraventa u otros documentos semejantes ficticios, dolosos o falsos.
29. Falsificar firmas o documentos de **LA UNIVERSIDAD**.
30. Emitir certificaciones laborales sin autorización expresa de **LA UNIVERSIDAD**.
31. Incurrir en cualquier acto de competencia desleal, de incompatibilidad laboral, concurrencia desleal, conducta irregular, actividad reiterada y contraria a los valores y principios de actuación de **LA UNIVERSIDAD**.
32. Usar el correo electrónico corporativo y la página web para fines no laborales.
33. Recibir, solicitar o exigir dádivas, honorarios, propinas, comisiones, mercancías, regalos, préstamos, servicios, sin costo o a precios muy bajos y cualquier clase de obsequio o beneficio significativo a los compañeros de trabajo, los clientes, socios, contratistas o proveedores de **LA UNIVERSIDAD** o cualquier otra persona natural o jurídica con ocasión de su labor o aprovechándose de su cargo u oficio.
34. Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que puedan afectar en forma nociva la reputación de **LA UNIVERSIDAD**.
35. Dedicar tiempo dentro de su jornada de trabajo a desarrollar actividades ajenas a las labores que le han sido encomendadas en razón de su cargo.
36. Incurrir en conductas que constituyan acoso laboral de acuerdo con lo señalado en la Ley 1010 de 2006 y decretos reglamentarios.
37. Incumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión y Salud en el Trabajo SG-SST, Sistema de Gestión de Calidad y Sistema de Gestión Ambiental de **LA UNIVERSIDAD**.
38. Ordenar a otros trabajadores hacer diligencias personales o hacerlas por sí mismo en horas de trabajo sin la debida autorización.
39. Interponer o hacer interponer medios de cualquier naturaleza que tengan por objeto o efecto afectar, entorpecer o disminuir injustificadamente la calidad, eficiencia, oportunidad o normal desarrollo de las actividades académicas, administrativas, investigativas o de proyección social, así como de los servicios que presta la Universidad.
40. Mantener con personas extrañas a **LA UNIVERSIDAD** intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho ilícito de la misma.
41. Retirar información de propiedad del empleador, en cualquier dispositivo o vía internet sin la autorización escrita de **LA UNIVERSIDAD**.
42. Dejar vencer términos judiciales, incumplir diligencias judiciales o administrativas.



43. Introducir en los computadores de **LA UNIVERSIDAD** medios magnéticos ajenos a ella, que puedan afectar el buen funcionamiento de los equipos y pongan en riesgo la información de **LA UNIVERSIDAD**.
44. Incurrir en conductas que violen la Política de Protección de Datos Personales adoptada por **LA UNIVERSIDAD**, la cual aplica lo establecido por el artículo 15 de la Constitución Política, la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013.
45. Incurrir en alguna de las situaciones establecidas como de abuso del derecho, para hacerse acreedor del reconocimiento de prestaciones asistenciales y económicas cuando se superen los 540 días de incapacidad, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1333 de 2018 y el Decreto 1427 de 2022 .
46. Utilizar la razón social de **LA UNIVERSIDAD** o la marca para provecho propio o de un tercero.
47. **EL TRABAJADOR** que deba tomar decisiones en las relaciones comerciales y/o contractuales de **LA UNIVERSIDAD** no podrá aprovechar su posición para obtener beneficios personales ni familiares, ni podrá decidir influenciados por consideraciones exclusivamente personales.
48. Utilizar, divulgar, suministrar, transferir, reproducir, aprovechar o poner a disposición de terceros, para beneficio propio o de terceros, información reservada, confidencial o de uso restringido de la Universidad, obtenida o conocida con ocasión de sus funciones o de su vinculación laboral, aunque no sea remunerada.
49. Incurrir en conductas que violen las disposiciones del Código de Ética, Conducta o Buen Gobierno establecido por **LA UNIVERSIDAD**, en sus políticas o reglamentación alguna.
50. Incumplir los protocolos de bioseguridad de **LA UNIVERSIDAD**, los cuales han sido implementados de acuerdo con la normatividad que para tal fin expida el Gobierno Nacional, en atención a las coyunturas especiales y excepcionales de sanidad que se puedan presentar.
51. Omitir cualquier notificación en el término indicado a **LA UNIVERSIDAD** sobre cualquier síntoma y/o circunstancia que implique un riesgo para la salud de **EL TRABAJADOR**, de sus compañeros de trabajo o comunidad universitaria y escolar.
52. Incumplir los lineamientos establecidos por **LA UNIVERSIDAD** para la ejecución de las labores bajo la modalidad de teletrabajo o *home office*.
53. Incumplir la política de prevención, protección y atención de acoso sexual que implemente **LA UNIVERSIDAD**.
54. Solicitar, insinuar, recibir o aceptar de los estudiantes, en beneficio propio o de un tercero, dinero, bienes, servicios, favores, trabajos académicos o cualquier contraprestación de naturaleza económica, académica o personal, ya sea de manera directa o por interpuesta persona, con independencia del monto o del



motivo invocado.

55. Ejercer cualquier tipo de presión, condicionamiento o amenaza —explícita o implícita— sobre un estudiante vinculado al resultado de una calificación, a la aprobación de un curso, a la obtención de un cupo, a la expedición de un certificado o a cualquier otra decisión académica o administrativa.
56. Calificar, evaluar, seleccionar o tomar cualquier decisión académica o administrativa que afecte a un estudiante con quien **EL TRABAJADOR** tenga un vínculo de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o una relación sentimental, comercial o de cualquier otra naturaleza que comprometa su imparcialidad, sin haber declarado previamente dicha circunstancia conforme al numeral 60 del artículo 55 de este Reglamento
57. Incurrir en conductas constitutivas de acoso —laboral o sexual— frente a estudiantes, egresados o aspirantes en el marco de las actividades propias del cargo, en los términos de las Leyes 1010 de 2006 y 2365 de 2024 y demás normas concordantes.
58. Ingresar a herramientas de inteligencia artificial de terceros, datos, documentos o información que tenga carácter confidencial de acuerdo con este Reglamento o con las políticas de **LA UNIVERSIDAD**, incluyendo sin limitarse a información de estudiantes, expedientes académicos, actas de grado, datos de nómina, información financiera, estrategias institucionales o cualquier dato personal de trabajadores, estudiantes o terceros.
59. Presentar como producción intelectual propia, ante **LA UNIVERSIDAD**, sus órganos de dirección, entidades externas o estudiantes, cualquier documento, concepto, evaluación, investigación o material académico generado íntegramente por herramientas de inteligencia artificial, sin que medie revisión, validación y asunción de responsabilidad por parte de **EL TRABAJADOR**.
60. Tomar decisiones académicas o administrativas que afecten directamente a estudiantes —incluyendo calificaciones, selección de beneficiarios, asignación de recursos o aplicación de sanciones— basándose de manera exclusiva en outputs o recomendaciones de herramientas de inteligencia artificial, sin verificación humana previa.
61. Publicar en redes sociales personales u otros medios digitales información confidencial de **LA UNIVERSIDAD**, de sus estudiantes, trabajadores o aliados institucionales, imágenes o videos de actividades internas sin autorización, o cualquier contenido que pueda razonablemente interpretarse como una declaración oficial de **LA UNIVERSIDAD** sin que medie autorización expresa de la instancia competente.
62. Usar las redes sociales personales para realizar o promover conductas constitutivas de acoso —laboral o sexual— en contra de compañeros de trabajo, estudiantes, directivos o cualquier integrante de la comunidad universitaria, aun



cuando dichas conductas se realicen desde cuentas personales no vinculadas al nombre de **LA UNIVERSIDAD**.

- 63.** Publicar contenido en redes sociales personales que denigre, ridiculice o desprestigie de manera injustificada a **LA UNIVERSIDAD**, sus directivos, docentes, trabajadores o estudiantes, en términos que excedan la crítica legítima y razonable protegida por la libertad de expresión. sin perjuicio del ejercicio legítimo de la libertad de expresión, la libertad de asociación sindical, la participación en actividades sindicales o el derecho a formular denuncias o reclamaciones ante las autoridades competentes,
- 64.** Las demás que **LA UNIVERSIDAD** contemple como tales en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral, políticas, instructivos, directrices, protocolos, circulares, memorandos, manuales, procedimientos y en contrato individual y demás documentos que hagan parte integral de este último.

PARÁGRAFO. **LA UNIVERSIDAD** declara que puso en conocimiento y disposición de sus empleados el texto del Reglamento de Trabajo (incluido el capítulo de escala de faltas y procedimiento para la comprobación de las mismas), dando cumplimiento de esta manera a lo establecido en la Sentencia C-934 de 2004 expedida por la Corte Constitucional y al artículo 119 del C.S.T.

CAPÍTULO XIX

TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 58. En **LA UNIVERSIDAD** vivenciamos en cada una de nuestras actuaciones el respeto por los principios constitucionales de todas las personas respecto de la protección del derecho a la intimidad, buen nombre, la de informar y recibir información veraz e imparcial, y todo aquello relacionado con la recolección, tratamiento y circulación de datos personales. Por lo anterior, con la finalidad de garantizar y proteger el derecho fundamental de *habeas data* en el marco de lo establecido por la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013 y demás normas que regulen la materia, **LA UNIVERSIDAD** tiene a disposición de **EL TRABAJADOR** la Política de Protección de Datos Personales a la cual deben acogerse tanto **LA UNIVERSIDAD** como cada uno de **LOS TRABAJADORES** y que se encuentra publicada en los sistemas de información internos de **LA UNIVERSIDAD**.



CAPÍTULO XX

FALTAS LEVES Y ESCALA DE SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 59. LA UNIVERSIDAD no puede imponer a **EL TRABAJADOR** sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T.).

ARTÍCULO 60. Se establecen las siguientes faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El incumplimiento en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no se cause perjuicio de consideración a **LA UNIVERSIDAD**.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en la sección correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a **LA UNIVERSIDAD**.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a **LA UNIVERSIDAD**.
4. La mala utilización de los recursos y servicios de **LA UNIVERSIDAD** como del computador, teléfonos, celular.
5. Incumplimiento en los planes de trabajo o actividades asignadas por primera vez.
6. La violación leve por parte de **EL TRABAJADOR** de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

Para la falta leve establecida en el numeral primero del presente artículo, se podrá aplicar como sanción la imposición de multa de hasta la quinta parte del salario de un día, cuyo importe se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a permisos o regalos para los trabajadores de **LA UNIVERSIDAD**, en los términos del artículo 113 del Código Sustantivo del Trabajo. Para las faltas leves establecidas en los numerales segundo a quinto de este artículo, podrá imponerse como sanción la suspensión del trabajo hasta por el término de ocho días por la primera vez, y hasta de dos (2) meses en caso de reincidencia en cualquier grado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. La imposición de sanciones disciplinarias y/o multas no impide que **LA UNIVERSIDAD** prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para **LOS TRABAJADORES** de **LA UNIVERSIDAD**.



PARÁGRAFO SEGUNDO. La sanción disciplinaria de suspensión a la que se refiere este artículo, no se limitará en su aplicación exclusivamente a los casos aquí previstos; **LA UNIVERSIDAD** estará facultada para imponer igualmente la suspensión, en todos los casos en que se verifique la comisión de faltas graves contenidas en el capítulo siguiente, siempre que se encuentre razonable, necesario y proporcionado. Para los casos que se encuadren en lo descrito en este párrafo se aplicará lo dispuesto en el artículo 112 del C.S.T.

CAPÍTULO XXI

FALTAS GRAVES

ARTÍCULO 61. Constituyen faltas graves:

1. El incumplimiento en la hora de entrada sin excusa suficiente, por tercera vez.
2. La falta total de **EL TRABAJADOR** en la mañana, en la tarde o en la sección correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
3. La falta total de **EL TRABAJADOR** a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
4. Violación por parte de **EL TRABAJADOR** de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, incluyendo las normas vigentes sobre seguridad y salud en el trabajo, higiene y seguridad industrial.
5. El incurrir en las prohibiciones especiales establecidas legal, contractual o reglamentariamente.
6. Usar el nombre de **LA UNIVERSIDAD** para propósitos personales.
7. Malversación de fondos, hurto, abuso de confianza o cualquier otra conducta penal.
8. Causar perturbación al funcionamiento de **LA UNIVERSIDAD**.
9. Causar disputas dentro de **LA UNIVERSIDAD** o hacer amenazas contra la misma o en contra de los demás empleados, comunidad universitaria o escolar, contratistas o proveedores de **LA UNIVERSIDAD**.
10. El incumplimiento de las normas de seguridad establecidas por **LA UNIVERSIDAD**.
11. No atender las funciones encomendadas en el contrato individual de trabajo, en manual de Funciones correspondiente o no cumplir con los niveles de desempeño, indicadores, objetivos, presupuesto o las metas propuestas y aceptadas por **EL TRABAJADOR**, establecidas en la contratación, o en los reglamentos.



12. Facilitar, coadyuvar o permitir la utilización de **LA UNIVERSIDAD** para fines de lavado de activos.
13. La ejecución, por parte de **EL TRABAJADOR**, de labores remuneradas al servicio de terceros, sin la autorización de **LA UNIVERSIDAD**, cuando exista cláusula o acuerdo que lo prohíba.
14. El incumplimiento e inobservancia de las disposiciones contenidas en las políticas, instructivos, directrices, circulares, memorandos, protocolos, manuales, procedimientos, contratos de trabajo y cualquier otro documento que emane de **LA UNIVERSIDAD**.
15. La divulgación, a cualquier tercero, de cualquier información conocida como resultado o en virtud de su vínculo laboral con **LA UNIVERSIDAD**. Lo anterior incluye, sin limitarse a, información de **LA UNIVERSIDAD**, de los demás empleados, de los proveedores o de la comunidad académica de **LA UNIVERSIDAD**.
16. No allegar en el término prudencial establecido por **LA UNIVERSIDAD** de acuerdo a cada caso, los documentos que soporten la inversión de las cesantías parciales que le sean aprobadas.
17. Presentar o proponer para liquidaciones parciales de cesantía, promesas falsas de compraventa u otros documentos ficticios, dolosos o falsos.
18. Las repetidas desavenencias, faltas de respeto, insultos, peleas o discusiones con sus superiores, compañeros de trabajo o con la comunidad académica, contratistas o proveedores de **LA UNIVERSIDAD**.
19. Abandonar el sitio de trabajo sin justa causa y sin permiso de **LA UNIVERSIDAD**.
20. La inclusión de software o paquetes de informática en los equipos de **LA UNIVERSIDAD**, así sea de paso, falta esta que no solo ocasionará la terminación del contrato de trabajo con justa causa, sino que además, serán de su estricta responsabilidad todos los perjuicios que cause a **LA UNIVERSIDAD** y eventualmente responderá aun penalmente por su acción en los términos de la Ley 44 de 1993.
21. Consumir bebidas alcohólicas, narcóticos o drogas enervantes durante la jornada de trabajo en las instalaciones de **LA UNIVERSIDAD**, o fuera de ellas, así sea por la primera vez y/o presentarse al trabajo bajo la influencia de bebidas alcohólicas, narcóticos o de drogas enervantes o con los efectos que estas producen al día siguiente.
22. La falta de notificación inmediata a su superior jerárquico o al área respectiva de cualquier mal uso del software, o elemento o herramienta de trabajo, comportamiento dañoso o contrario a los Reglamentos que sea de su conocimiento.



23. El no uso de los elementos de protección personal acordes a la labor a ejecutar y elementos de protección contra caídas suministrados por **LA UNIVERSIDAD**.
24. El haberse declarado por la entidad respectiva que **EL TRABAJADOR** incurrió en alguna de las situaciones establecidas como de abuso del derecho, para hacerse acreedor del reconocimiento de prestaciones asistenciales y económicas cuando se superen los 540 días de incapacidad, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1333 de 2018 y 1427 de 2022.
25. El préstamo a terceros o el uso indebido de los software y contraseñas.
26. Participar, propiciar juegos de mesa, o cualquier actividad que propicie la distracción de las funciones dentro de su jornada laboral y sin autorización de **LA UNIVERSIDAD**.
27. Utilización de la razón social de **LA UNIVERSIDAD** o la marca para provecho propio o de un tercero.
28. No allegar en el término prudencial establecido por **LA UNIVERSIDAD** de acuerdo con cada caso, los documentos que soporten los permisos y licencias que le sean concedidos a **EL TRABAJADOR**.
29. Incumplimiento de las disposiciones contenidas en la normativa interna de **LA UNIVERSIDAD**.
30. Tener un conflicto de interés real o potencial entre **LA UNIVERSIDAD** y **EL TRABAJADOR** en el marco de la ejecución de la relación laboral con **LA UNIVERSIDAD**.
31. Incumplir con los protocolos de bioseguridad que implementa **LA UNIVERSIDAD** de acuerdo con la normatividad que para tal fin expida el Gobierno Nacional, en atención a las coyunturas especiales y excepcionales de sanidad que se puedan presentar.
32. No notificar a la brevedad posible a **LA UNIVERSIDAD** cualquier síntoma y/o circunstancia que implique un riesgo para la salud de **EL TRABAJADOR**, de sus compañeros de trabajo o clientes.
33. Incumplimiento de la normatividad y lineamientos relacionados con la ejecución de los servicios bajo la modalidad de teletrabajo o *home office*.
34. Incumplimiento de la política de prevención de acoso sexual que implemente **LA UNIVERSIDAD**.
35. El plagio, la falsificación o la presentación fraudulenta de producción académica, científica, investigativa, artística o literaria, propia o ajena, incluyendo sin limitarse a la atribución indebida de autoría, la copia no autorizada de obras protegidas, la adulteración de datos o resultados de investigación, la presentación de trabajos elaborados por terceros como propios, y el uso de herramientas de inteligencia artificial para generar contenido que se atribuya como producción intelectual personal sin la transparencia y autorización que



exijan las políticas institucionales vigentes. Esta falta grave opera con independencia de si la producción fue destinada a uso interno o externo a **LA UNIVERSIDAD**.

- 36.** La modificación, adulteración, supresión, inserción o comunicación no autorizada de calificaciones, notas, actas académicas, registros de matrícula, certificados, diplomas, constancias o cualquier otro documento o registro de carácter académico o administrativo que forme parte de los sistemas de información de **LA UNIVERSIDAD**, sin haber seguido el procedimiento institucional establecido para ello. Esta falta grave comprende tanto la acción directa de **EL TRABAJADOR** como la colaboración, instrucción o inducción a otro trabajador para que la realice.
- 37.** El acoso sexual o laboral ejercido por **EL TRABAJADOR** en contra de estudiantes, aspirantes, egresados o cualquier integrante de la comunidad académica de **LA UNIVERSIDAD** que no tenga vinculación laboral con esta, en el marco de las actividades propias del cargo o con ocasión de las mismas. Para efectos de este numeral, se entiende por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual en el contexto de una relación de poder o autoridad académica, en los términos del artículo 2 de la Ley 2365 de 2024; y por acoso laboral toda conducta que busque infundir miedo, intimidación o angustia, causar perjuicio o inducir el abandono de la actividad académica o laboral. La verificación de esta falta grave dará lugar, de manera automática, al traslado del caso a las instancias previstas en el Protocolo para la Prevención, Detección, Atención y Seguimiento de Casos de Violencias de Género y Violencias Sexuales de **LA UNIVERSIDAD**.
- 38.** El uso, desvío, apropiación, delegación no autorizada o disposición indebida de recursos económicos, bienes, equipos, tiempos de dedicación o cualquier otro activo perteneciente o asignado a proyectos de investigación, extensión, consultoría o cooperación administrados por **LA UNIVERSIDAD**, para fines distintos de los establecidos en los respectivos proyectos, contratos o convenios, independientemente del monto involucrado. Esta falta grave se configura tanto por acción directa de **EL TRABAJADOR** como por su omisión en el deber de supervisión cuando tenga a su cargo la dirección o coordinación del proyecto correspondiente.
- 39.** Solicitar, recibir, ofrecer, pactar o concretar, directamente o por interpuesta persona, cualquier tipo de contraprestación —económica, en especie, en servicios o de cualquier otra naturaleza— de parte de estudiantes, aspirantes, padres de familia o terceros, a cambio de otorgar, modificar o asegurar calificaciones, notas, aprobaciones de curso, cupos académicos, becas, condecoraciones, certificados, constancias u otros beneficios académicos o administrativos. La configuración de esta falta grave no requiere que la



contraprestación haya sido efectivamente entregada ni que el beneficio académico haya sido otorgado; basta con que la conducta haya sido iniciada o propuesta por **EL TRABAJADOR**.

- 40.** El uso no autorizado del nombre, denominación, siglas, logotipo, imagen, sellos, membretes u otros elementos identificativos de **LA UNIVERSIDAD** en publicaciones, declaraciones, materiales de difusión, redes sociales, plataformas digitales, medios de comunicación o cualquier otro escenario público, cuando dicho uso pueda razonablemente interpretarse como una declaración, posición u opinión oficial de **LA UNIVERSIDAD**, o cuando sea utilizado para obtener beneficios, avalar productos o servicios, respaldar posiciones ideológicas o políticas, o generar confusión sobre el respaldo institucional a actividades personales o de terceros, sin contar con la autorización previa y expresa de la instancia competente de **LA UNIVERSIDAD**. Lo anterior sin perjuicio de lo establecido en el numeral 27 de este artículo.
- 41.** La omisión deliberada o negligente del deber de reporte establecido en los numerales 59 y 64 del artículo 55 de este Reglamento, cuando dicha omisión haya contribuido a la continuación, agravación o impunidad de una situación de vulneración de derechos de estudiantes, aspirantes, egresados o de cualquier integrante de la comunidad académica de **LA UNIVERSIDAD** de la que **EL TRABAJADOR** haya tenido conocimiento. Para la configuración de esta falta grave se evaluará, en los términos del artículo 63 de este Reglamento, si **EL TRABAJADOR** contaba con información suficiente para actuar y si la omisión fue injustificada. No configurará esta falta el reporte tardío que haya obedecido a causa justificada, ni la omisión de quien carezca razonablemente de los medios o la información necesaria para efectuar el reporte.

CAPÍTULO XXII

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

ARTÍCULO 62. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, **LA UNIVERSIDAD**, deberá oír al trabajador inculpado directamente respetando los siguientes parámetros mínimos.

El presente procedimiento aplica exclusivamente al personal no convencionado. Para el personal convencionado, se aplicarán los procedimientos establecidos en los párrafos segundo, tercero y cuarto de este artículo:



1. Una vez recibida la información sobre la presunta comisión de faltas disciplinarias se dará inicio al proceso disciplinario.
2. Informar a **EL TRABAJADOR** mediante comunicación escrita el inicio del proceso disciplinario, estableciendo la fecha, hora y lugar en la que se llevará a cabo la diligencia de descargos, para que pueda ejercer su derecho a la defensa. En todo caso, el término para que **EL TRABAJADOR** ejerza su derecho a la defensa no puede ser inferior a cinco (5) días.
3. **LA UNIVERSIDAD** podrá utilizar los medios tanto físicos como electrónicos dispuestos para tal fin. En la citación a descargos se correrá traslado a **EL TRABAJADOR** de las pruebas en que se fundamentan los cargos imputados en su contra. Esta citación contendrá la calificación preliminar de las conductas en que presuntamente incurrió **EL TRABAJADOR**, así como los hechos y normas presuntamente violadas, y las pruebas que **LA UNIVERSIDAD** hará valer en su contra.
4. **EL TRABAJADOR** teniendo conocimiento del contenido de la citación, presentará todas las pruebas que pretenda hacer valer dentro del proceso disciplinario y que deberá presentar dentro de la diligencia de descargos.
5. En el evento que, por razones operativas, logísticas o de simple desplazamiento no fuese posible adelantar la diligencia de manera presencial, tanto **LA UNIVERSIDAD** como **EL TRABAJADOR** quedan obligados a cumplir la cita en la fecha y hora establecidas, encontrándose conectados previamente al sistema de teleconferencia que se tenga establecido.
6. Por regla general, el proceso de descargos será adelantado por los **DIRECTORES O JEFES DE DEPARTAMENTO** o quien **LA UNIVERSIDAD** estime conveniente. En caso de considerarse necesario, acudirá a dicho proceso de descargos también el jefe inmediato de **EL TRABAJADOR** inculpado. La sanción disciplinaria de ser el caso será impuesta por los funcionarios indicados en el parágrafo del artículo 51 de este Reglamento.
7. Las partes darán apertura formal a la diligencia de descargos la cual podrá ser grabada para dar mayor garantía y cumplir con el principio de transparencia, entendiéndose enteradas y autorizada la grabación por ambas partes. **LA UNIVERSIDAD** expondrá a **EL TRABAJADOR** los hechos y/o conductas constitutivas de las presuntas faltas a él imputadas, así como las normas o disposiciones del contrato de trabajo, el reglamento de trabajo, la convención o pacto colectivo o cualquier otro documento que hayan sido infringidas con la conducta de **EL TRABAJADOR**.
8. En todo caso, cuando se estime conveniente, la diligencia de descargos podrá adelantarse de manera virtual o remota por los medios y/o plataformas que **LA UNIVERSIDAD** estime convenientes, siempre y cuando se garantice que **EL TRABAJADOR** no se enfrentará a dificultades insuperables para presentarse a



- la misma. Si **EL TRABAJADOR** alega encontrarse en imposibilidad para adelantar la diligencia de descargos de manera remota o virtual, deberá aportar prueba suficiente de ello para que **LA UNIVERSIDAD** proceda a adelantar las acciones tendientes a facilitar su acceso a la reunión.
9. Durante la diligencia de descargos, **EL TRABAJADOR** dará traslado de las pruebas que pretenda hacer a valer ante **LA UNIVERSIDAD** para ejercer su derecho a la defensa.
 10. La diligencia de descargos no se suspenderá y cualquier prueba que quedara pendiente por allegar se podrá incorporar posteriormente, dentro del término que será establecido para cada caso en particular en la diligencia.
 11. Finalizada la diligencia las partes suscribirán el acta que contendrá la transcripción de lo ocurrido durante la misma. En caso de que **EL TRABAJADOR** se niegue a firmar el acta esta se suscribirá en su lugar por dos (2) testigos.
 12. En caso de que **LA UNIVERSIDAD** decida imponer una sanción disciplinaria, tal decisión deberá estar debidamente motivada y ser proporcional a los hechos que la motivaron.
 13. Contra las sanciones disciplinarias (suspensión y multa) **EL TRABAJADOR** podrá presentar escrito de impugnación dentro de los dos (2) días siguientes a su notificación, la cual deberá ser resuelta por el Rector Seccional o Presidente Nacional, de conformidad con el parágrafo del artículo 51 del presente Reglamento. En este evento, la aplicación de la sanción disciplinaria se suspenderá hasta tanto el superior resuelva el recurso confirmando la decisión, de ser el caso. Expirado el término antes mencionado sin que **EL TRABAJADOR** haya expresado inconformidad alguna, habrá lugar a la aplicación de la sanción disciplinaria.
 14. Todo lo anterior sin perjuicio de la alternativa de acudir a la jurisdicción ordinaria.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las facultades disciplinarias se encuentran establecidas en el parágrafo del artículo 51 del presente Reglamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO APLICABLE AL PERSONAL ADMINISTRATIVO CONVENCIONADO. Para efectos de la imposición de sanciones disciplinarias consistentes en suspensión (art. 112 C.S.T.) y multa (art. 113 C.S.T.), se aplicará al personal administrativo convencionado el procedimiento sancionatorio establecido en el artículo 6 de la Convención Colectiva de Trabajo Suscrita entre **LA UNIVERSIDAD** y el Sindicato Nacional de Trabajadores de las Instituciones de Educación Superior (SINTIES), el cual se transcribe a continuación:



1. La Universidad formulará cargos al trabajador administrativo, que deberán ser claros, precisos y concretos, mediante memorando escrito que le entregará personalmente junto con las pruebas en que se fundamentan las causales o motivos alegados. Simultáneamente se enviará copia al Comité Paritario.
2. **EL TRABAJADOR** administrativo tendrá un término de diez (10) días para rendir sus descargos por escrito y a partir de la notificación de los cargos, durante los cuales **EL TRABAJADOR** podrá aportar y solicitar las pruebas que estime convenientes y exponer su defensa.
3. Vencido el término anterior, el Comité Paritario ordenará y practicará las pruebas, para lo cual tendrá un término de cinco (5) días. Por disposición del Comité se podrá ampliar el término cuando lo estimen necesario y decidirá con base en dichas pruebas dentro de los cinco (5) días siguientes.
4. En caso de empate, será dirimido por el Decano de la Facultad de Derecho de la sede o seccional en que ocurrieron los hechos. En caso de **LOS TRABAJADORES** adscritos a dicha Facultad será el Rector Seccional quien lo dirima.
5. Dentro de los tres (3) días siguientes, con fundamento en la decisión del Comité Paritario, la jefatura de personal procederá a imponer la respectiva sanción si la hubiere.
6. Contra la decisión que profiera el Comité Paritario procede el recurso de apelación en efecto suspensivo, por parte de **EL TRABAJADOR**, ante el Rector Seccional.

PARÁGRAFO TERCERO. PROCEDIMIENTO DE DESPIDO APLICABLE AL PERSONAL ADMINISTRATIVO CONVENCIONADO. En aquellos casos en que **LA UNIVERSIDAD** estime configurada la justa causa de despido de que trata el numeral 6 del literal A) del artículo 62 del C.S.T., es decir, cuando medie incumplimiento grave de las obligaciones y/o prohibiciones legales de que tratan los artículos 58 y 60 del C.S.T., o la configuración de faltas graves establecidas contractual o reglamentariamente, se seguirá el procedimiento establecido en el artículo 7 de la Convención Colectiva de Trabajo Suscrita entre **LA UNIVERSIDAD** y el Sindicato Nacional de Trabajadores de las Instituciones de Educación Superior (SINTIES), el cual se transcribe a continuación:

1. La Universidad formulará cargos al trabajador administrativo que deberán ser claros, precisos y concretos, mediante memorando escrito que le entregará personalmente o por los medios autorizados por la ley, junto con las pruebas en que se fundamentan las causales o motivos alegados. Simultáneamente se enviará copia al Comité Paritario.



2. **EL TRABAJADOR** administrativo tendrá un término de diez (10) días a partir de la notificación para rendir por escrito sus descargos, durante los cuales podrá aportar y solicitar las pruebas que estime convenientes y exponer su defensa.
3. Vencido el término anterior, el Comité Paritario ordenará y practicará las pruebas, para lo cual tendrá un término de cinco (5) días. Por disposición del Comité se podrá ampliar el término cuando lo estimen necesario y decidirá con base en dichas pruebas dentro de los cinco (5) días siguientes.
4. Vencido el término anterior, el Comité Paritario se reunirá y decidirá dentro de los cinco (5) días siguientes.
5. En caso de empate, será dirimido por el Decano de la Facultad de Derecho, o quien haga sus veces, de la Sede en que ocurrieron los hechos. En caso de **LOS TRABAJADORES** adscritos a dicha facultad será el Rector Seccional quien lo dirima.
6. Al concluir el trámite la Universidad procederá a terminar unilateralmente y con justa causa el contrato de trabajo si la hubiere.

PARÁGRAFO CUARTO. PROCEDIMIENTO DE IMPOSICIÓN DE SANCIONES Y TERMINACIÓN UNILATERAL CON JUSTA CAUSA APLICABLE A DOCENTES. Tanto en aquellos casos en que se impongan las sanciones disciplinarias consistentes en suspensión (art. 112 C.S.T.) y multa (art. 113 C.S.T.) como en aquellos casos en que se termine el contrato de trabajo con justa causa (num. 6, lit. A, art. 62 C.S.T.), se dará aplicación al procedimiento establecido en la cláusula 22 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Universidad Libre y la Asociación de Profesores de la Universidad Libre (ASOPRUL), que se transcribe a continuación:

1. La Universidad formulará y correrá traslado del pliego de cargos al docente, por escrito o por cualquiera de los medios autorizados por la ley. El pliego de cargos deberá contener: plena identificación del docente, hechos o conductas que lo motivaron, normas legales, internas reglamentarias o convencionales transgredidas; todas las pruebas que fundamentan la formulación de cada uno de los cargos, de lo cual enviará copia al respectivo comité paritario seccional.
2. A partir del día siguiente de la entrega de la formulación de cargos, se concederá un término de diez (10) días hábiles, para que el docente rinda los descargos con el aporte de todas las pruebas que considere pertinentes, ejerza la contradicción de las pruebas existentes y formule los argumentos conducentes a su defensa.
3. Recibidos o no los descargos, el Comité Paritario Seccional asumirá el conocimiento y decretará las pruebas aportadas o solicitadas por las partes, siempre que sean conducentes y pertinentes. Igualmente ordenará las que de



oficio considere adecuadas y necesarias; contra sensu, podrá declarar la no procedibilidad o incompetencia junto con el archivo de las diligencias.

4. El Comité Paritario dispondrá, asumido el conocimiento, de diez (10) días hábiles para el recaudo y práctica de todas las pruebas decretadas. En caso necesario podrá prorrogar el término probatorio por diez (10) días más, en forma perentoria.
5. e. Vencido el término probatorio el Comité Paritario Seccional, deberá proferir el concepto respectivo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.
6. Todo concepto será consultado ante el Comité Paritario Nacional, el que dispondrá de ocho (8) días hábiles, a partir de su instalación, para emitir concepto definitivo. En caso que el Comité Paritario Nacional considere que se ha incurrido por acción u omisión en la consideración de hechos o en el recaudo de pruebas, devolverá el expediente al Comité Paritario Seccional para que en el término máximo de cinco (5) días practique las pruebas y ratifique o emita el nuevo concepto, el cual irá nuevamente en consulta al Comité Paritario Nacional.
7. Una vez el Comité Paritario Nacional resuelva la consulta o impugnación, remitirá el concepto a la Presidencia Nacional de la Universidad, para que decida.

PARÁGRAFO QUINTO. TRASLADO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y/O VIOLENCIAS SEXUALES. De conformidad con lo establecido en el Protocolo para la Prevención, Detección, Atención y Seguimiento de Casos de Violencias de Género y Violencias Sexuales adoptada, para la correspondiente actuación disciplinaria se deberá dar traslado a:

1. Si se trata de personal convencionado (administrativos o de docentes), se dará traslado a la Dirección de Gestión Humana o quien haga sus veces, a fin de convocar al respectivo Comité Paritario.
2. Para el personal no convencionado, se dará traslado a la Censoría y a la Dirección de Gestión Humana o quien haga sus veces, de conformidad con su competencia, para la aplicación del procedimiento disciplinario correspondiente.

PARÁGRAFO SEXTO. VIGENCIA Y MODIFICACIONES DE LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES. En todo caso, los procedimientos de que tratan los párrafos tercero, cuarto y quinto de esta cláusula, se encuentran sujetos a cualquier modificación y/o supresión relacionada con las mencionadas Convenciones Colectivas, por lo que su vigencia estará supeditada al contenido de dichos instrumentos.

ARTÍCULO 63. Para establecer si hay o no lugar a la sanción y graduar la calificación de la conducta de **EL TRABAJADOR, LA UNIVERSIDAD** tendrá en



cuenta los siguientes criterios principales:

1. Toda decisión deberá fundarse en una conducta que se encuentre previa y debidamente comprobada.
2. Quien tiene a su cargo la decisión, tendrá esencialmente en cuenta criterios objetivos y funcionales.
3. La decisión deberá encontrarse fundada en los principios de racionalidad y proporcionalidad entre la gravedad de la conducta y la sanción a imponer.
4. Para calificar la gravedad del hecho u omisión y el grado de la sanción, se tendrá principalmente en cuenta:
 - a. El perjuicio causado.
 - b. El grado de negligencia y el riesgo en que esta haya puesto la seguridad de las personas o sus bienes, independientemente que se haya o no causado el perjuicio.
 - c. La intención o el dolo.
 - d. La reiteración de la conducta.
 - e. La importancia de la obligación o prohibición violada para **LA UNIVERSIDAD** por su actividad y/u objeto.

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

CAPÍTULO XXIII

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRÁMITE

ARTÍCULO 64. Los reclamos de **LOS TRABAJADORES** se harán por escrito ante la **DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA** de **LA UNIVERSIDAD**, quien atenderá sus quejas y resolverá en justicia y equidad, salvo que se trate de reclamos de naturaleza jurídica, caso en el cual resolverá en derecho.

PARÁGRAFO PRIMERO. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refiere el presente artículo, **EL TRABAJADOR** o **TRABAJADORES** pueden asesorarse del sindicato respectivo, en caso de que lo hubiera.



CAPÍTULO XXIV

MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO

ARTÍCULO 65. DEFINICIÓN DE ACOSO O VIOLENCIA EN EL MUNDO DEL TRABAJO. Entiéndase acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo (artículo 18, Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 66. Los mecanismos de prevención de las conductas constitutivas de violencia, acoso y discriminación previstos por **LA UNIVERSIDAD**, constituyen la continuación y el desarrollo de todas aquellas actividades tendientes a mejorar la calidad de vida y clima laboral al interior de **LA UNIVERSIDAD**, buscando generar una conciencia colectiva que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial, el buen ambiente en **LA UNIVERSIDAD** y la protección de la dignidad, la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 67. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL. Entiéndase por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, 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 2, Ley 1010 de 2006).



ARTÍCULO 68. PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN DEL ACOSO LABORAL. LA UNIVERSIDAD, a través de la dependencia responsable de Gestión del Talento Humano y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, desarrollará las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral a que se refiere el artículo 12 de la Resolución 3461 de 2025, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentando relaciones sociales positivas, el bienestar y la salud mental de todos **LOS TRABAJADORES**.

ARTÍCULO 69. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. En cumplimiento con lo dispuesto en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo, **LA UNIVERSIDAD** contará con un Comité de Convivencia Laboral que estará conformado por un número igual de representantes de **LA UNIVERSIDAD** y de **LOS TRABAJADORES**, de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente. Los integrantes del Comité podrán contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos. El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en el año anterior a su conformación.

PARÁGRAFO PRIMERO. CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA. **LA UNIVERSIDAD** designará directamente a sus representantes y **LOS TRABAJADORES** elegirán a los suyos mediante un proceso secreto de votación y escrutinio público. Los representantes del Comité de Convivencia Laboral serán elegidos por un periodo de dos (2) años a partir de la fecha en que se haga pública su elección y/o designación.

PARÁGRAFO SEGUNDO. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA. De acuerdo con la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio de Trabajo, las funciones del Comité de Convivencia Laboral son las siguientes:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, en un término de cinco (5) días calendario.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de **LA UNIVERSIDAD**, en un término de cinco (5) días calendario, que podrá ampliarse por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita, en todo caso sin superar el término máximo de quince (15) días calendario.



3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja, en un término de cinco (5) días calendario.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad, en un término de cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el término por diez (10) días calendario, previa justificación escrita, en todo caso sin superar el término máximo de quince (15) días calendario.
5. Hacer seguimiento mensual a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral informará al **RECTOR SECCIONAL de LA UNIVERSIDAD**, quien cerrará el caso y **EL TRABAJADOR** podrá presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente. La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
7. Presentar al **RECTOR SECCIONAL de LA UNIVERSIDAD**, con copia al trabajador, las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, en un plazo de entre cinco (5) y diez (10) días calendario.
8. Hacer seguimiento mensual al cumplimiento de las recomendaciones dadas a las dependencias de Gestión del Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de **LA UNIVERSIDAD**.
9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre su gestión, que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados al **RECTOR SECCIONAL de LA UNIVERSIDAD**.

ARTÍCULO 70. PERIODICIDAD DE REUNIONES DEL COMITÉ. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente de manera mensual y la cantidad de sesiones extraordinarias dependerá de las quejas que se vayan presentando. El Comité sesionará con la mitad más uno de sus integrantes. Las reuniones extraordinarias serán convocadas por la secretaria técnica.

LA UNIVERSIDAD garantizará un espacio físico propicio para las sesiones del Comité, al igual que un espacio para el manejo reservado de la documentación. Así mismo, **LA UNIVERSIDAD** realizará capacitaciones para los miembros del Comité



que permitan fortalecer las aptitudes de liderazgo y resolución de conflictos de sus integrantes.

LA UNIVERSIDAD es responsable de desarrollar, a través de las dependencias de gestión humana y seguridad y salud en el trabajo las medidas preventivas y acciones correctivas de acoso laboral con el fin de promover un excelente ambiente laboral, respaldando así la dignidad e integridad de todas las personas en el trabajo.

La administradora de riesgos laborales de **LA UNIVERSIDAD** llevará a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica para el desarrollo de medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

ARTÍCULO 71. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL.

Entiéndase por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral (artículo 2, Ley 2365 de 2024).

ARTÍCULO 72. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS. Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano (artículo 5, Ley 2365 de 2024).

ARTÍCULO 73. DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS. Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano (artículo 6, Ley 2365 de 2024).

ARTÍCULO 74. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES. LA UNIVERSIDAD adoptó un Protocolo para la Prevención, Detección, Atención y Seguimiento de Casos de Violencias de Género y Violencias Sexuales enfocado a establecer las responsabilidades, las medidas, los



derechos de las víctimas y las actuaciones disciplinarias relacionadas con cualquier conducta presuntamente constitutiva de violencia de género y/o acoso sexual. El contenido de dicho documento es de obligatorio cumplimiento para sus destinatarios, por lo que su implementación efectiva podrá ser exigida por quienes se consideren afectados por dichas conductas, de manera que la omisión y/o desatención a su contenido será constitutivo de falta disciplinaria y atendido conforme dispone este Reglamento.

ARTÍCULO 75. QUEJAS POR PRESUNTO ACOSO SEXUAL. Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante **LA UNIVERSIDAD** a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos. **LA UNIVERSIDAD** deberá tramitar las quejas sobre acoso sexual en el contexto laboral y adoptar las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima (artículo 15, Ley 2365 de 2024).

CAPÍTULO XXV PUBLICACIONES

ARTÍCULO 76. LA UNIVERSIDAD debe publicar el Reglamento de Trabajo mediante la fijación de dos (2) copias de carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual **LOS TRABAJADORES** deberán poder acceder en cualquier momento. Teniendo en cuenta que la publicación de este Reglamento de Trabajo se realizará de manera virtual, no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas en caso de que hubiere varios lugares de trabajo separados (artículo 120, C.S.T.).

CAPÍTULO XXVI VIGENCIA

ARTÍCULO 77. El presente Reglamento entrará a regir desde el momento en que se realice la publicación en cartelera por parte de **LA UNIVERSIDAD**, esto es a partir del día 26 de junio de 2026 (artículo 119, C.S.T.).



UNIVERSIDAD LIBRE®

Personería Jurídica No. 192 de 1946 de Mingobierno
NIT: 860.013.798-5



CAPÍTULO XXVII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 78. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido **LA UNIVERSIDAD**.

ARTÍCULO 79. Se considera como parte integrante de este reglamento y por ende de obligatorio cumplimiento las políticas, instructivos, directrices, protocolos, memorandos, circulares, manuales, procedimientos y los contratos de trabajo.

CAPÍTULO XXVIII CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 80. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones de **EL 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.).

Fecha: 26 DE JUNIO DE 2026
Bogotá D.C.

MARÍA ELIZABETH GARCÍA GONZÁLEZ
PRESIDENTE NACIONAL - REPRESENTANTE LEGAL
UNIVERSIDAD LIBRE
NIT No. 860.013.789-5