



# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO


**VERSIÓN No. 03**  
**Febrero 15 de 2019**

Contiene la estructura jerárquica actual,  
según el Estatuto General Vigente



# Tabla de Contenido

CAPITULO I Presentación	4
CAPITULO II Condiciones de Admisión	4
CAPITULO III Trabajadores Accidentales o Transitorios	5
CAPITULO IV Horario de Trabajo	5
CAPITULO V Las Horas Extras y Trabajo Nocturno	6
CAPITULO VI Días de Descanso Legalmente Obligatorio	7
CAPITULO VII Salario Mínimo, Convencional, Lugar, Días, Horas de Pagos y Periodos que los Regulan	9
CAPITULO VIII Servicio Médico, Medidas de Seguridad, Riesgos Laborales, Primeros Auxilios en Caso de Accidentes de Trabajo, Normas Sobre Seguridad en el Trabajo	10
CAPITULO IX Prescripciones de Orden	12
CAPITULO X Labores Prohibidas para Mujeres y Menores	13



CAPITULO XI	15
Obligaciones Especiales para el Empleador y los Trabajadores	
CAPITULO XII	22
Escala de faltas y Sanciones Disciplinarias	
CAPITULO XIII	25
De la Terminación de los Contratos de Trabajo	
CAPITULO XIV	28
Personas ante quienes deben presentarse para reclamos y Su tramitación	
CAPITULO XV	28
Publicaciones	
CAPITULO XVI	28
Vigencia	
CAPITULO XVII	28
Mecanismos de Prevención del Acoso Laboral y Procedimiento Interno de Solución	
CAPITULO XVIII	30
Clausulas Ineficaces	
CAPITULO XIX	31
Disposiciones Finales	

## **CAPITULO I PRESENTACIÓN**

**ARTICULO 1º.** El presente es el reglamento interno de trabajo prescrito por la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI, domiciliada en la calle 5 con carrera 62 esquina de Santiago de Cali y con Sede centro, Seccional Palmira y Dagua, sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador y/o adicionales.

## **CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**ARTICULO 2º.** Quien aspire a tener vinculación laboral con la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI, debe efectuar solicitud escrita, diligenciando el Formato Institucional de Hoja de vida Versión 1 febrero del 2010, para que en esta forma pueda ser registrado como aspirante, anexando los siguientes documentos:

A). Certificados del ultimo patrono con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.

B). Certificado de dos (2) personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su defecto el plantel de educación donde hubiere estudiado.

C).Copia simple Cedula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso.

D). Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del Inspector del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del Defensor de Familia.

E). El personal de docentes, sin excepción alguna, deberá acreditar el cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos que para el efecto establezca el Reglamento Profesoral, o en su defecto el Honorable Consejo Académico.

## **PERIODO DE PRUEBA**

**ARTICULO 3º.** La Universidad una vez admitido el aspirante; podrá estipular con él un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Universidad, las aptitudes y actitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo. (Art. 76, C.S.T.).

**ARTICULO 4º.** El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo. (Art. 77, Numeral 1º de C.S.T.).

**ARTICULO 5º.** El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato. (Art. 7 ley 50 de 1990).

**ARTICULO 6º.** Durante el periodo de prueba el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso y sin indemnización alguna por el resto del tiempo pactado. Pero si expirado el periodo de prueba el trabajador continuare al servicio del empleador, con su consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se consideran regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba.

Los trabajadores en periodo de prueba desde la iniciación de dicho periodo gozan de todas las prestaciones (Art. 80, C.S.T.).

### **CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTICULO 7º.** Son trabajadores accidentales o transitorios, quienes realizan trabajos de corta duración, no mayor de un (1) mes, que se refieran a labores distintas de las actividades normales del empleador.

**PARAGRAFO.** Los trabajadores accidentales o transitorios, están excluidos de las siguientes prestaciones: Por accidentes de trabajo y enfermedades laborales; auxilio monetario por enfermedad no laboral, calzado y vestido de labor; gastos de entierro, auxilio de cesantía, seguro de vida y prima de servicio.

Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos. (Art. 6, C.S.T.).

### **CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO**

**ARTICULO 8º.** El horario de trabajo para personal administrativo será de 8:00 a.m. a 12:00 m. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m. Para el personal que labora en programas con jornada nocturna, el horario será de 1:00 p.m. a 9:00 p.m. Para los profesores el horario será fijado cada semestre o cada año por la respectiva autoridad académica según su ubicación.

**PARAGRAFO 1.** No obstante lo anterior, la universidad, puede asignar horarios que se ajusten a las necesidades de la institución.

**PARAGRAFO 2.** Los días laborales son: lunes a sábado. Sin embargo, convencionalmente, por pacto colectivo, o acuerdos ídem se podrán modificar los días laborales sin exceder el máximo de ley.

**PARAGRAFO 3.** Cuando la universidad tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. (Art. 21, ley 50 de 1990).

## **CAPITULO V**

### **LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

**ARTÍCULO 9º.** TRABAJO DIURNO es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m. TRABAJO NOCTURNO es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. (art. 160, C.S.T.)

**ARTÍCULO 10º.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de máxima legal. (Art. 159 c.s.t.)

**ARTÍCULO 11º.** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresas del Ministerio de Trabajo conforme obra en la Resoluciones Numero 2015002626 de Septiembre 28 de 2015 y Numero 2015003692 de 16 de Diciembre de 2015.

El empleador llevará diariamente un registro por duplicado del trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se mencione el nombre de éste, la edad, sexo, la actividad desarrollada, el número de horas laboradas con indicación de si son diurnas o nocturnas y la liquidación correspondiente.

#### **ARTÍCULO 12º. 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 diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el Artículo 20 literal C de la Ley 50 de 1990.

2. El trabajo extra diurno, se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4. Cada uno de los recargos antedichos se producen de manera exclusiva, es decir sin acumularlo con algún otro. (Art. 24, ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 13º.** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el del salario ordinario en que se han causado, o más tardar con el salario del periodo siguiente. (Art. 134, ordinal 2º. C.S.T.).

**PARÁGRAFO.** La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el decreto 2352 de 1965.

**ARTÍCULO 14º.** La universidad no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 18 de este reglamento y especialmente cuando se requiera aumento de la jornada por fuerza mayor o cuando para la Universidad, sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en sus instalaciones.

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

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras. (Art. 22, Ley 50 de 1990).

## **CAPITULO VI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ARTÍCULO 15°.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales por nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de Enero, 6 de Enero, 19 de Marzo, 1 de Mayo, 29 de Junio, 20 de Julio, 7 de Agosto, 15 de Agosto, 12 de Octubre, 1 de Noviembre, 11 de Noviembre, 8 y 25 de Diciembre, además de los días Jueves y Viernes Santo, Ascensión del Señor, corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero los descansos remunerados de los días 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, ascensión del señor, corpus christi y sagrado corazón de Jesús, cuando no correspondan a días lunes, se trasladaran al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas correspondan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladara al lunes.

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

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

**PARÁGRAFO 2.** Labores Agropecuarias. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el art. 179 del C.S.T. y con derecho al descanso compensatorio (Art.28, Ley 50 de 1990)

**AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL.** Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación de personal de trabajadores que por razones de servicio no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio. (Art. 185 C.S.T.)

**ARTÍCULO 16°.** El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 22 de este reglamento, tiene un duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal C del artículo 20 de la ley 50 de 1990. (Art. 25, ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 17°.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la universidad suspendiere el trabajo, estará obligada a pagarlo como si se hubiere realizado.

No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado el convenio expreso para la suspensión o la compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerara sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

## **VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTÍCULO 18°.** Los trabajadores que hubieran prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Art. 186, numeral 1° del C.S.T.)

**ARTÍCULO 19°.** La época de vacaciones debe ser señalada por la Universidad a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio o la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones. (Art. 187 C.S.T.)

**PARÁGRAFO.** No obstante lo dispuesto en el artículo precedente (19°) por la naturaleza y el objeto social de la Universidad, que es netamente académico, ella podrá conceder vacaciones colectivas a todos sus trabajadores en el mes de diciembre de cada año.

**ARTÍCULO 20°.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Art. 188 de C.S.T.).

**ARTÍCULO 21°.** Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador. (Art. 189 del C.S.T.).

## **ARTÍCULO 22°.**

1. En todo caso el trabajador gozará anualmente de por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones.
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. (art. 190, C.S.T.).

**ARTÍCULO 23°.** Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que este devengando el día en que comience a disfrutar de ellas.

En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones 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 le conceden.



**ARTÍCULO 24°.** Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotara la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que se toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas. (Decreto 13 de 1967, Art. 5°).

**PARÁGRAFO.** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado, cualquiera que sea. (Art. 3°, párrafo, ley 50 de 1990).

## **PERMISOS**

**ARTICULO 25°.** La Universidad concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, para la atención médica correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al sepelio de sus compañeros , siempre que avise con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento de la institución. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad de aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de sepelio de compañeros de trabajo, el aviso puede ser mínimo un día de anticipación y el permiso se concederá hasta al 5% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa. (numeral 6°, art. 57 C.S.T.).

## **CAPITULO VII SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LOS REGULAN**

**ARTÍCULO 26°.** Formas y libertad de estipulación.

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

**3.** Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres (3) últimas entidades los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

**4.** El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo. (Art. 18, ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 27º.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por periodos mayores. (Art. 133, c.s.t.)

Periodos: Quincenales. El personal de docentes su periodo será mensual.

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

**1.** El salario en dinero se pagará por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

**2.** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente. (art. 134 C.S.T.).

## **CAPITULO VIII**

### **SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

**ARTÍCULO 29º.** Es obligación de la universidad velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo.

Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes de medicina preventiva y del trabajo, y de higiene y seguridad industrial, de conformidad al sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTÍCULO 30º.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las EPS en la que aquellos se hallen inscritos.

Estarán a cargo del empleador en aquellos sitios en que dicha asistencia no sea prestada por tales entidades.

**ARTÍCULO 31°.** Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la Universidad, a su representante o quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso, determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador deba someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico a que se haya obligado; su insistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

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

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

**ARTÍCULO 34°.** En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada del médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario. Además, tomará todas las medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

**ARTÍCULO 35°.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, su representante o quien haga sus veces, para que estos provean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTÍCULO 36°.** La Universidad no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado al trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

**ARTÍCULO 37°.** De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presénciales, si los hubiere, y un relato sucinto de los que puedan declarar.

**ARTÍCULO 38°.** En todo caso a lo referente a los puntos de que se trata este capítulo, tanto la Universidad como los trabajadores, se someterán a las normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, la resolución No. 1016 de marzo de 1989, expedidas por el Ministerio de Trabajo y las demás normas concordantes con la materia. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación.

## **CAPITULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**ARTÍCULO 39º.** Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

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

**PARÁGRAFO.** Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública, en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la Policía, ni darle ordenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerles dádivas.

### **ORDEN JERÁRQUICO**

**ARTICULO 40º.** El personal constituido en Autoridad de acuerdo con los cargos existentes en la Universidad, es el siguiente:

1. Presidente del Consejo Superior Universitario
2. Rector
3. Vicerrector Académico
4. Vicerrector Administrativo
5. Secretario General

6. Director Financiero
7. Director de Bienestar Universitario
8. Director de Gestión Humana
9. Decanos de Facultad
10. Director de Postgrados
11. Director de Departamento
12. Director de Extensión
13. Director de Investigación
14. Director de Seccional Palmira
15. Director de Planeación

**PARÁGRAFO.** En aquellos casos donde los asuntos Ético-disciplinarios estén relacionados con incumplimiento al reglamento Interno de trabajo y/o el contrato de trabajo, la facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Universidad es el Director de Gestión Humana.

## **CAPITULO X LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES**

**ARTICULO 41º.** Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contengan dichos pigmentos. Tampoco, ser empleadas en trabajos subterráneos, salvo de que se trate de una empresa, en que están laborando los miembros de una misma familia.

**PARÁGRAFO.** (Art. 245 y 246 del Decreto 2737 de 1989) TRABAJOS PROHIBIDOS PARA MENORES DE EDAD.

Lo menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobre pasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajo donde se tenga que manipular con sustancia radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctrica de alto voltaje
7. Trabajo submarinos.

8. Trabajos en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos, patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos de pañoleros, fogoneros en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afiliado de herramientas en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos de altos hornos de fundición de metales de fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasados y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajos de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y gravado, trabajos en la industria de cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte en oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábrica de ladrillo, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillo.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o proceso en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales de las operaciones y/o procesos en donde se desprenden vapores polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señale en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

## **CAPITULO XI**

### **OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES**

**ARTICULO 42º.** Son obligaciones especiales de la Universidad:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades Laborales en forma que se garanticen 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, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y términos indicados en el artículo 32 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicios prestados, la índole de la labor y salario devengado. Igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta al consultorio médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente. En tal caso, la obligación del patrono cesa.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de desplazamiento, si para prestar sus servicios, lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta un monto igual al de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y trabajadores menores que ordena la ley.
10. Conceder a los trabajadores que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el Artículo 238 del C.S.T.
11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique a la trabajadora en tales períodos o que su acude a un preaviso y éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de las fechas de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y considerara licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte afiliar a la EPS a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarle cada cuatro (4) meses en forma gratuita: Un (1) par de zapatos, un (1) vestido de labor, teniendo en cuenta de que la remuneración mensual, sea hasta dos veces el salario mínimo legal mensual, más alto vigente. (Art. 57 C.S.T.).

**ARTICULO 43º.** Obligaciones especiales del trabajador:

### **I. PARA LOS DOCENTES**

1. Cumplir las disposiciones emanadas del Honorable Consejo Superior, Académico, Rectoría, del Reglamento profesoral, Directores de Programa, Secretaría Académica para adelantar la programación preestablecida y que comprende actividades en aulas y por fuera de ellas.
2. Verificar las evaluaciones relacionadas con ellas hasta terminar el proceso académico del respectivo período, servir de jurado, dirigir trabajos de investigación, servir de asesor en el área, preparar, organizar y presentar el material didáctico relacionado con la materia o materias convenidas todo dentro de la especialidad del área objeto del contrato.

### **II. OBLIGACIONES COMUNES A TODOS LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD INCLUIDO DOCENTES**

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y aceptar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular imparta la Universidad o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa, las informaciones que tengan sobre su trabajo, especialmente sobre asuntos 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 haya sido facilitados y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la Universidad las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Universidad.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Universidad o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.



8. Registrar en las oficinas de la Universidad su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. (Art. 58, C.S.T.).

9. USO DEL CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. El trabajador queda obligado a destinar a su uso en las labores contratadas el calzado y el vestido que le suministre el patrono. En caso de que no lo hiciera éste quedará eximido de hacerle el suministro el período siguiente.

Además de las anteriores, se consideran como obligaciones especiales las siguientes:

1. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente en el Jugar, tiempo y condiciones acordadas.

2. Respetar y observar estrictamente los preceptos del Reglamento de Trabajo y el Reglamento de Higiene y Seguridad y las medidas higiénicas preventivas prescritas por la Universidad.

3. Ejecutar por sí mismo el trabajo que le haya sido asignado, de acuerdo con las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores.

4. Acatar, aceptar y cumplir las órdenes e instrucciones o reglas de orden técnico o administrativo que, de modo particular, le impartan sus superiores para la ejecución del trabajo.

5. Cumplir con los controles establecidos durante la jornada laboral, entre ellos hacer uso del lector facial.

6. Conservar la disciplina que exige el servicio y la buena marcha de la Universidad.

7. Trabajar eficientemente, dando el mayor y el mejor rendimiento posible.

8. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario señalado por la Universidad.

9. Guardar absoluta lealtad con la Universidad y mantener total reserva de los secretos comerciales, técnicos, administrativos, etc., cuya divulgación puede causar perjuicios a la Universidad.

10. Cumplir con el deber de denunciar los delitos cometidos y las violaciones de los contratos, de las leyes o de las reglamentaciones de la Universidad.

11. Conservar y restituir en buen estado, salvo al deterioro natural, los elementos y útiles de trabajo que le hayan sido suministrados y los materiales y elementos que no hayan sido utilizados.

12. Observar buenas y sanas costumbres dentro del servicio y fuera de él, con sus superiores, compañeros de trabajo y la colectividad en general.

13. Acatar y cumplir las instrucciones y procedimientos que determina la Universidad en forma general o particular.

14. Comunicar a la Universidad por medio de sus superiores inmediatos, observaciones que estime conducentes para evitar daños y perjuicios a la Universidad y a sus compañeros de trabajo.

15. Prestar auxilio y toda la colaboración posible en cualquier tiempo y lugar en que sea necesario, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas e intereses de la Universidad.
16. Tratar a los superiores, compañeros de trabajo, clientes y contratistas de la Universidad con respeto y cortesía.
17. Laborar en horas extras, cuando lo solicite la Universidad, dentro de las normas establecidas por la Ley, previa autorización del Ministerio de Trabajo., Art. 164 modificado Decreto 13 de 1967, Art. 2o. del C.S.T.
18. Evitar e impedir la pérdida y desperdicio de tiempo, materias primas, lubricantes y cualquier otro elemento de propiedad de la Universidad.
19. Informar inmediatamente a cualquiera de sus superiores sobre cualquier accidente, daño, etc., que sufran las máquinas equipos, vehículos o personas de la Universidad, por leves que ellas parezcan.
20. Someterse al reglamento de disciplina y orden establecidos por la Universidad o que se establecieron en todas las actividades.
21. Someterse a los requisitos ordenados por la Universidad.
22. Registrar en la oficina de Gestión Humana de la Universidad su dirección de domicilio y los cambios que ocurran en su estado civil, nombre del cónyuge o compañero permanente y toda aquella información personal que la Universidad necesita mantener actualizada.
23. Presentar o entregar a la oficina de Gestión Humana, todos los documentos y observar estrictamente lo establecido por la universidad en los procedimientos de administración de personal.
24. Asistir a los cursos de capacitación o perfeccionamiento organizados por la Universidad para los cuales se le haya seleccionado.
25. Asistir a las reuniones generales de grupo, organizadas y convocadas por la Universidad.
26. Observar estrictamente el conducto regular establecido en sus relaciones con sus superiores.
27. Ejecutar por sí, aquellas labores o tareas conexas o accesorias o complementarias de la principal, del cargo desempeñado, tales como el mantenimiento simple de las máquinas y herramientas a su cargo, limpieza y correcta presentación de su equipo y de su sitio de trabajo.
28. Cumplir con las demás obligaciones resultantes de la naturaleza del contrato, de las instrucciones y procedimientos y normas de la Universidad.
29. Procurar que las máquinas e instrumentos de trabajo den buen rendimiento y dar aviso a sus superiores sobre los daños que note en ellas, ya sean ocasionados por falta de pericia, o por descuido de operarios o por caso fortuito.
30. En el momento de su retiro de la Universidad, por cualquier razón, devolver los elementos de trabajo que se le han entregado y transmitir a quien lo reemplace todo Archivo físico y digital a su cargo con la información e instrucciones para la continuidad eficiente del trabajo

31. Estudiar cuidadosamente las circulares, órdenes escritas, instrucciones de operación y mantenimiento de equipos que se le entreguen para el buen desempeño de sus funciones.

32. Es obligación de todo trabajador que inicie labores en esta institución, utilizar la dotación de uniformes que suministra la Universidad.

## **PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES**

**ARTICULO 44º.** Se prohíbe a la Universidad:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de estos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.

b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta por un cincuenta (50%) por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley los autorice.

c. En cuanto la cesantía y las pensiones de jubilación, la Universidad puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 del Código Sustantivo del Trabajo.

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

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tiendan 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. Cerrar intempestivamente la Universidad. Si lo hiciera, además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada. Así mismo, cuando se compruebe que el patrono en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores. La cesación de actividades de éstos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar o autorizar cualquier otro acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad. (Art. 59 del C.S.T.).

12. Despedir a los docentes sin el previo cumplimiento del procedimiento establecido en el Estatuto docente.

**ARTICULO 45°.** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la Universidad, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la misma.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, o bajo la influencia de sustancias psicoactivas y/o alcohol.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Universidad, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, ejecución, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar 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 a un sindicato, o permanecer en él o registrarse.

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Universidad en objetivos distintos del trabajo contratado. (Art.60, C.S.T.).

9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, terceras personas, o que amenace perjudicar las máquinas, elementos, edificios, talleres, vehículos o salas de trabajo, tales como fumar en donde ello estuviere prohibido, introducir sustancias o elementos de peligro a las instalaciones de la Universidad, conducir a excesiva velocidad los vehículos de la misma, no utilizar los elementos de la misma que ésta suministre, para la realización del trabajo y contravenir cualquier regla de seguridad o precedencia.

10. Retirarse del trabajo durante las horas laborables, sin permiso del superior respectivo.

11. Ocupar con cosas distintas a sus labores, las horas de trabajo, sin previo permiso del jefe inmediato respectivo.

12. Distraer la actividad durante las horas de trabajo con juegos, burlas, lecturas extrañas a las labores, o en cualquier forma.

13. Dormir en el trabajo.

14. Retirarse del turno antes que se presente el trabajador que ha de sucederlo en el trabajo.
15. Permanecer en los lugares de trabajo, sin necesidad, en horas distintas del respectivo horario de trabajo.
16. Cambiar turno de trabajo sin autorización de la Universidad.
17. Hacer horas extras sin autorización de la Universidad.
18. Incitar al personal de trabajadores al desconocimiento de órdenes impartidas por los superiores de la Universidad.
19. Promover discordia entre los trabajadores por asuntos de política partidista.
20. Discutir sobre política u otra materia ajena a su trabajo, dentro de las instalaciones de la Universidad.
21. Perseguir a sus compañeros por asuntos políticos o religiosos.
22. Retirar de los archivos o dar a conocer documentos, sin autorización escrita de los superiores de la Universidad.
23. Esconder trabajo defectuoso, o no informar de el, inmediatamente a sus superiores.
24. Rendir información o dictámenes falsos que atenten contra los intereses de la Universidad o le causen trastornos a sus actividades.
25. Pelear, provocar riñas, discusiones, amenazar, intimidar, coaccionar o interferir a sus compañeros o superiores dentro o fuera del trabajo.
26. Usar un lenguaje irrespetuoso o indecente para con sus compañeros o superiores dentro o fuera del trabajo.
27. Hacer circular propaganda o literatura de cualquier índole en los tableros o muros de la Universidad, sin el permiso de ésta.
28. Fijar o quitar leyenda de cualquier índole en los tableros o muros de la Universidad, sin el permiso de ésta.
29. Efectuar reuniones en las instalaciones de la Universidad de cualquier índole, que sean sin permiso de la misma.
30. Confiar a otro trabajador la ejecución del trabajo asignado, sin permiso expreso del superior.
31. Operar máquinas y vehículos o utilizar herramientas de la Universidad, sin permiso previo para hacerlo.
32. Empezar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias, sin autorización previa de la Gerencia Administrativa.

33. No obedecer las órdenes o instrucciones de los superiores relacionados con las labores asignadas al trabajador.

34. Manejar los vehículos de las Universidad sin estar autorizados por ésta.

35. No comunicar a los jefes en forma inmediata el accidente ocurrido durante el trabajo, estando en capacidad de hacerlo. (Art. 60 C.S.T).

36. Introducir personas extrañas a la Universidad, sin autorización.

## **CAPITULO XII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTICULO 46°.** La Universidad no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo. (Art. 114, C.S.T.).

a. El retardo de Quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez; suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez; suspensión en el trabajo por tres (3) días.

b. La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la Universidad, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

c. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

d. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

e. El daño material intencional o culposo, causado por el trabajador a los elementos de trabajo, maquinaria, equipos, materias primas y mercancías de la Universidad, cuyo significado económico según evaluación del patrono no justifique la terminación unilateral del contrato de trabajo, dará lugar por suspensión hasta por tres (3) días en la primera vez y hasta de quince (15) días en caso de reincidencia en cualquier tiempo.

f. La violación por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones a que esté sometido de acuerdo con la ley y este reglamento o según las instrucciones que haya recibido de la Universidad, cuando su carácter no revista tal gravedad que constituya justa causa de despido, determinará la suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, en la primera vez y hasta por veinte (20) días en caso de reincidencia en cualquier tiempo.

**PARÁGRAFO.** Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de la aplicación de las justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono señaladas en la ley o en el reglamento.

**ARTICULO 47º.** Para efectos de lo dispuesto en el numeral 6to., aparte A, del Artículo 7o. del Decreto Ley 2351 de 1965, que subrogó el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, se califica como falta grave las siguientes; por parte del trabajador:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día, sin excusa suficiente por tercera vez.
4. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
5. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros.
6. El abandono del puesto de trabajo, sin permiso de sus superiores o razón justificada para ello.
7. Las desavenencias repetidas con sus compañeros de trabajo.
8. Cualquier falta, omisión o negligencia en el trabajo, en el manejo de dineros de la Universidad, efectos, valores, títulos o documentos de la institución que el trabajador reciba, tenga en su poder o maneje, o disponga de ello en su propio beneficio o de terceros, o que no rinda cuenta de ello, de acuerdo con los procedimientos establecidos por la Universidad y la oportunidad con que deba hacerlo.
9. Cuando el trabajador, ha sido sancionado disciplinariamente por dos faltas, incurra en una tercera, dentro de los seis (6) meses siguientes.
10. Cobrar subsidios, auxilios o utilizar servicios para personas por los cuales no se tiene legalmente el derecho.
11. Certificar a la Universidad para su cobro o recibir o no anunciarlo inmediatamente cuentas o valores para trabajo en horas extras, dominicales, festivos, recargo nocturno que no correspondan a la realidad.
12. No presentar legalización de cuentas viáticos, o presentar cuentas de viáticos no causados o que no correspondan a la realidad.
13. Utilizar los vehículos de la Universidad sin autorización interna o sin licencia de conducir vigente e igualmente conducir estos vehículos bajo la influencia de licor o drogas enervantes.
14. La sistemática inejecución sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones originadas en su contrato de trabajo, el presente reglamento o relacionados directamente con sus funciones a cargo.

15. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina interna de la Universidad.
16. Vender la dotación suministrada por la Universidad, elementos de seguridad, protección u otros.
17. Falsear los datos suministrados u omitir datos solicitados en el momento de la contratación o datos personales posteriores solicitados por la Universidad.
18. Hacer uso indebido de los vehículos de propiedad de la Universidad.
19. Manejar los vehículos de la Universidad a velocidad superior de la autorizada por las autoridades de tránsito.
20. Conducir los vehículos de la Universidad para asuntos personales no autorizados expresamente.
21. Conducir los vehículos de la Universidad después de haber ingerido licor.
22. Permitir que personas ajenas a la Universidad manejen los vehículos de propiedad de ella.
23. Infringir cualquiera norma de tránsito en el manejo de los vehículos de la Universidad.
24. Sufrir accidentes de tránsito en el cual el trabajador tenga responsabilidad por culpa leve o superior. Se presume culpa en el accidente cuando el trabajador haya ingerido licor en cualquier cantidad.
25. Utilizar los anticipos para gastos de viaje en asuntos personales, o mezclarlos con dineros personales o prestar el mismo dinero a otras personas.



## CAPITULO XIII DE LA TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

**ARTICULO 48º.** Son justas causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo, por parte de la Universidad las siguientes:

- a. La falta del trabajador a sus labores sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio económico de consideración a la Universidad y se halle debidamente comprobado el perjuicio.
- b. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendiente a obtener un provecho indebido.
- c. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
- d. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra de sus representantes, jefes, supervisores, vigilantes, o celadores.
- e. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, equipos, instrumentos, trabajos de investigación o demás objetos relacionados con el trabajo y toda la negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- f. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en los lugares de trabajo.
- g. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con la ley, el Contrato de Trabajo o el presente reglamento.
- h. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
- i. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la Universidad.
- j. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y el rendimiento promedio en actividades análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.
- k. La sistemática inexecución sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
- l. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
- m. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

n. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez, estando al servicio de la Universidad.

En los casos de los literales j) a n), de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de cinco (5) días comunes.

## **POR PARTE DEL TRABAJADOR**

- a. Haber sufrido engaño por parte del empleador respecto a las condiciones del trabajo.
- b. Todo acto de violencia, malos tratamientos, o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
- c. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- d. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que ponga en peligro su seguridad o su salud y que el empleador no se allane a modificar.
- e. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
- f. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas, por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales.
- g. La exigencia del empleador sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos a aquel para el cual se le contrato.
- h. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador de acuerdo con los artículos 57 y 59 del C.S.T., o cualquier falta grave calificada como tal en Pactos o Convenciones Colectivas, Fallos Arbitrales, Contratos Individuales o Reglamentos.

La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de extinción, la causa o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

**ARTICULO 49°.** En todo contrato de trabajo es inherente la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable.

Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador, o si este da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá pagar al segundo, por concepto de indemnización, tantos días de trabajo cuánto señale el artículo 8 del Decreto Legislativo 2351 de 1965 para cada caso, sin menoscabo de la tabla de indemnización que llegare a convenirse convencionalmente o por pacto colectivo.

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

**ARTICULO 50º.** Sin menoscabo de las disposiciones convencionales, o de pacto colectivo, antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Universidad dará oportunidad de ser escuchados en descargos al trabajador inculcado y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Universidad de imponer o no la sanción definitiva. (Art. 115, C.S.T.).

**ARTICULO 51º.** Sancionado el trabajador previo el tramite Disciplinarios, el Director de Gestión Humana notificara por escrito al trabajador de la sanción Impuesta.

### I. PARA DOCENTES

a. El hecho de que el PROFESOR llegue embriagado a dictar sus clases o ingiera bebidas embriagantes o drogas enervantes dentro de las instalaciones Universitarias, aún por primera vez.

b. La falta de respeto al personal de alumnos en todo lo relacionado con la moral y buenas costumbres y en general toda actitud de su parte que implique violencia, injuria o malos tratamientos para con sus compañeros o alumnos

c. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos, o grave indisciplina en que incurra el PROFESOR en la cátedra, o contra los directivos de la UNIVERSIDAD.

d. Presentarse a cumplir sus funciones académicas bajo la influencia del licor o drogas enervantes.

e. La ausencia injustificada del PROFESOR a una semana de clases a dictarse en el mes, o a dos semanas ajustadas en cualquier tiempo del período académico.

f. La no práctica de los exámenes finales, de previas, validación, habilitación, supletorios o de cualquier otra naturaleza, en las fechas y horas señaladas por la Decanatura o el Director de la respectiva Unidad Académica.

g. La no entrega oportuna en la Secretaría de la Dependencia respectiva de los documentos relacionados con su cátedra o cátedras, o programa del área, tales como notas de exámenes, controles, informes solicitados por la Decanatura, coordinación del área, Consejo Académico o Superior, etc.

h. La falta a las obligaciones complementarias derivadas de su condición de PROFESOR, cómo la vigilancia de exámenes, jurado, dirección de trabajos de investigación o tesis de grado o coordinación del área, como también no prestar colaboración para procesos de evaluación académica que tengan que ver con su cátedra o área del conocimiento dentro de la cual este ubicada la asignatura o asignaturas que integran sus deberes como PROFESOR.

i. El incumplimiento de las obligaciones legales, estatutarias, reglamentarias o contractuales.

j. Igualmente, es causa legal para la terminación del contrato la desaparición o cancelación, por cualquier causa del curso. Como también por la no aprobación de la nominación profesoral por parte del Consejo Académico o de la Facultad, no obstante el PROFESOR haber iniciado las actividades académicas, todo conforme a los reglamentos de la UNIVERSIDAD.

**ARTICULO 52°.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria con la violación del trámite señalado en el anterior artículo. (Art. 115, C.S.T.).

#### **CAPITULO XIV**

#### **PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE PARA RECLAMOS Y SU TRAMITACIÓN**

**ARTICULO 53°.** Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la Universidad el cargo de DIRECTOR DE GESTION HUMANA, quien los conocerá y resolverá en justicia y equidad.

**ARTICULO 54°.** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores deben asesorarse del sindicato respectivo al cual se encuentran afiliados. En el evento de no ser afiliados, si lo desean pueden solicitar el asesoramiento de los Directivos Sindicales. PARÁGRAFO: En la Universidad Santiago de Cali, existen organizaciones sindicales y asociaciones de docentes con las cuales se suscriben Convenciones Colectivas, Pactos Colectivos en su orden. Con dichas entidades se han pactado beneficios extralegales que superan los consagrados en la Ley sustantiva laboral.

#### **CAPITULO XV PUBLICACIONES**

**ARTICULO 55°.** Una vez expedido el presente Reglamento Interno de Trabajo, la Universidad surtirá su publicación así: 1) en la página Web de la Institución <http://www.usc.edu.co>. 2) Mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en cada uno de los lugares de trabajo separados que hubieren.

#### **CAPITULO XVI VIGENCIA**

**ARTICULO 56°.** El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior.

#### **CAPITULO XVII MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**

**ARTICULO 57°.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Universidad constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral universitaria y el buen ambiente en la Universidad y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 58°.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Universidad ha previsto los siguientes mecanismos.

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha Ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Universidad.

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promueven vida laboral conviviente.

b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y

c. Examinar conductas específicas que pudieran configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Universidad, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

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

**ARTICULO 59°.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. La Universidad tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.

2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Universidad en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.

e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promueven de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Universidad.

f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9° de la ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,

g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá por lo menos una vez al mes, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas, construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la Universidad, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la ley 1010 de 2006

## **CAPITULO XVIII CLÁUSULAS INEFICACES**

**ARTÍCULO 60°.** No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales de los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador. (Art. 109, C.S.T).

**CAPITULO XIX**  
**DISPOSICIONES FINALES**

**ARTICULO 61 °.** Desde la fecha en que entra en vigencia este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Universidad

Resolución de Rectoría 015-2019.