

## FUNDACIÓN UNIVERSITARIA COMFAMILIAR RISARALDA

ACUERDO DEL 20 DE ABRIL DE 2023

### ***“POR EL CUAL SE ADOPTA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA COMFAMILIAR RISARALDA.”***

El Consejo Superior, en uso de sus facultades legales y estatutarias, específicamente lo dispuesto en el numeral 20 del artículo 28 de los Estatutos vigentes de la Fundación Universitaria Comfamiliar Risaralda.

#### **I. CONSIDERACIONES**

Que de acuerdo con el numeral 20 del artículo 28 de los Estatutos vigentes de la Fundación Universitaria Comfamiliar Risaralda es deber del Consejo Superior establecer los reglamentos que la Fundación requiera para su óptimo funcionamiento.

Que en sesión de Consejo Superior número 20 del 9 de marzo de 2017 se aprobó el reglamento interno de trabajo.

Que en sesión de consejo superior número 46 del 6 de febrero de 2020, se autorizó la unificación y revisión de todos los acuerdos de la Institución

Que en sesión de Consejo superior número 48 del 23 de abril de 2020, se presenta la actualización del reglamento interno del trabajo.

Que finalmente en sesión del Consejo Superior realizada el 20 de abril de 2023 se decide unificar y actualizar el reglamento interno de trabajo de la Fundación Universitaria Comfamiliar Risaralda el cual quedará de la siguiente forma:

## II. RESUELVE

En mérito de lo anterior, el Consejo Superior de la Fundación Universitaria Comfamiliar Risaralda, resuelve:

**ARTÍCULO PRIMERO. APROBAR** de manera unánime la reforma al reglamento interno de trabajo de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA COMFAMILIAR RISARALDA** presentada y debatida en la sesión No. 73 del Consejo Superior celebrada el 20 de abril de 2023.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** La reforma al reglamento interno de trabajo realizada por la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA COMFAMILIAR RISARALDA** establecida en este acuerdo unifica en su totalidad el texto del reglamento interno de trabajo.

**ARTÍCULO TERCERO.** La presente reforma rige a partir de su expedición.

**ARTÍCULO CUARTO.** Publíquese y comuníquese por medios de amplia circulación de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA COMFAMILIAR RISARALDA**, incluyendo la fijación en cartelera.

**ARTÍCULO QUINTO.** El texto total del reglamento interno de trabajo, incluidas las reformas propuestas se transcriben a continuación:

## Contenido

CAPÍTULO I CONDICIONES DE ADMISIÓN .....	4
CAPÍTULO II HORARIO DE TRABAJO .....	6
CAPÍTULO III LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO.....	8
CAPÍTULO IV DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.....	8
CAPÍTULO V SALARIO, LUGAR, DIAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN.....	10
CAPÍTULO VI SEGURIDAD Y RIESGOS PROFESIONALES .....	11
CAPÍTULO VII DEBERES DE LOS TRABAJADORES .....	13
CAPÍTULO VIII ORDEN JERARQUICO .....	13
CAPÍTULO IX LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS .....	14
CAPÍTULO X OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA Y LOS TRABAJADORES .....	14
CAPÍTULO XI PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA Y LOS TRABAJADORES .....	18
CAPÍTULO XII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS .....	21
CAPÍTULO XIII MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL - LEY 1010 DE 2006 .....	23
CAPÍTULO XIV PUBLICACIONES .....	25
CAPÍTULO XV VIGENCIA.....	25
CAPÍTULO XVI CLÁUSULAS INEFICACES.....	25

**ARTÍCULO 1:** El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Fundación Universitaria Comfamiliar Risaralda, entidad de Educación Superior, con domicilio principal en la Carrera 5 No. 21-30 en la Ciudad de Pereira – Risaralda y tendrá alcance y vigencia para ésta y las otras ciudades o municipios del territorio Nacional donde se puedan establecer otras sedes. Las disposiciones del presente Reglamento son obligatorias tanto para la Universidad como para todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren posteriormente, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, solo pueden ser favorables al trabajador.

## **CAPÍTULO I CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**ARTÍCULO 2:** Quien aspire a tener un empleo en la Fundación Universitaria Comfamiliar Risaralda, deberá anexar los documentos que acrediten la idoneidad y el perfil del cargo de acuerdo con la estructura académico administrativa, adicionalmente deberá presentar:

- Si el aspirante es un menor de 18 años, autorización de los padres e inspector de trabajo.
- Fotocopia legible en todos los documentos referidos en la hoja de vida, en especial, de los diplomas expedidos por las instituciones donde haya realizado sus estudios.
- Fotocopia del documento de identificación personal.

**Parágrafo 1:** La Fundación Universitaria podrá solicitar al aspirante otros documentos no mencionados en el presente reglamento, cuando lo considere necesario. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos prohibidos expresamente por las normas legales vigentes.

**Parágrafo 2:** Queda prohibido el trabajo para menores de 14 años de edad, y es obligación de los padres disponer que los menores acudan a los centros de enseñanza.

**Parágrafo 3:** La Fundación Universitaria podrá solicitar al aspirante la presentación de un examen de aptitudes para el cargo u oficio a desempeñar.

**Parágrafo 4:** El aspirante deberá presentar los exámenes médicos y la valoración del médico laboral en las instituciones que señale la Fundación Universitaria.

### **SEGUIMIENTO DE MODIFICACIÓN**

<b>Acta</b>	<b>Fecha de modificación</b>
73	20 de abril de 2023

## PERIODO DE PRUEBA

**ARTÍCULO 3:** La Fundación Universitaria una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Fundación, las aptitudes del trabajador y por parte de este las conveniencias de las condiciones de trabajo. (ARTÍCULO 76 C.S.T).

**ARTÍCULO 4:** 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 (ARTÍCULO 77, numeral primero, C.S.T.).

**ARTÍCULO 5:** El periodo de prueba no podrá exceder de dos meses (2). 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 TRABAJADOR se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato. (ARTÍCULO 7 Ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 6:** Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba el TRABAJADOR continua a servicio del empleador, dichos servicios se consideran regulados por la norma del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los TRABAJADORES en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (ARTÍCULO 80 C.S.T.).

## CONTRATO DE APRENDIZAJE

**ARTÍCULO 7:** Contrato de aprendizaje es aquel por el cual una persona natural desarrolla formación teórica - practica en una entidad autorizada, a cambio de que esta le proporcione los medios para adquirir formación metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación para lo cual ha sido contratado por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años. (Ley 789,2002).

**ARTÍCULO 8:** El Contrato de Aprendizaje debe contener por lo menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador.
2. Nombre, Apellidos, Edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Salario del Aprendiz.
5. Condiciones del trabajo.
6. Firmas de los Contratantes.

**Parágrafo 1:** La Fundación Universitaria dará cumplimiento a todas las disposiciones legales vigentes en relación con el contrato de aprendizaje.

## **TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTÍCULO 9:** Son TRABAJADORES Accidentales o Transitorios, los que se ocupen en labores de poca duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Fundación Universitaria. Estos TRABAJADORES tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de ley. (ARTÍCULO 6 C.S.T).

## **CAPÍTULO II HORARIO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 10:** La Jornada de Trabajo de la Fundación Universitaria será de 40 horas semanales la cual se distribuirá en turnos rotativos dentro de los horarios que determina la Fundación Universitaria, de acuerdo con la necesidad de la prestación del servicio, de lunes a viernes o de lunes a sábados.

En desarrollo de lo anterior y teniendo en cuenta las necesidades de los servicios, la Fundación Universitaria podrá fijar y o modificar los turnos y horarios de trabajo que más se ajusten a las necesidades de los servicios, respetando en todo caso el límite máximo de trabajo.

A manera enunciativa el horario de trabajo, en la entrada y salida de los TRABAJADORES, podrán ser las que a continuación se expresan en forma general, las cuales son susceptibles de modificación conforme a las necesidades de la prestación del servicio por parte de la Fundación:

- 1. PERSONAL ADMINISTRATIVO:** Los días laborales para el personal administrativo son de lunes a viernes en el siguiente horario:

**LUNES A VIERNES:**

**MAÑANA**

De 8:00 am a 12:00 m

**HORA DE ALMUERZO**

De 12:00 m a 2:00 pm

**TARDE**

De 2:00 pm a 6:00 pm

### **SEGUIMIENTO DE MODIFICACIÓN**

<b>Acta</b>	<b>Fecha de modificación</b>
73	20 de abril de 2023

**2. DOCENTES:** Los días laborales para los docentes será de lunes a sábado y en los horarios que se determine de acuerdo con los cursos, programas, investigaciones, programas de asesoramiento, servicios académicos y, en general, actividades de docencia programadas por la Fundación Universitaria.

**Parágrafo 1:** El horario de trabajo podrá ser diferente a los establecidos anteriormente, para los TRABAJADORES cuya naturaleza del trabajo así lo determine y podrá ser acordado entre la empresa y el TRABAJADOR, respetando la jornada máxima laboral establecida en el C.S.T.

**Parágrafo 2:** Quedan excluidos de la regulación de la jornada máxima legal de trabajo los TRABAJADORES que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo y los que ejerciten de manera continua, discontinua o intermitentes, quienes deben trabajar todas las horas que sean necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que haya lugar a causar recargo por el trabajo suplementario.

**Parágrafo 3:** En todo caso, los horarios de trabajo de los TRABAJADORES podrán modificarse unilateralmente para ajustar los mismos a las necesidades del servicio y actividades que ejecuta la Fundación Universitaria respetando en cada caso la jornada máxima legal.

**Parágrafo 4.** El empleador y el trabajador podrán acordar el trabajo en casa ante situaciones ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, para lo cual se dará cumplimiento a lo establecido en la ley 2088 de 2021.

**Parágrafo 5.** El empleador de manera ocasional podrá solicitar al trabajador la prestación de servicios por fuera de su jornada habitual sin que constituya trabajo extra o suplementario con la finalidad de realizar una labor específica y sin exceder en todo caso la jornada máxima legal establecida en el Código Sustantivo del Trabajo.

**Parágrafo 6.** La institución evaluará las condiciones de cada cargo para implementar el teletrabajo, para lo cual expedirá una resolución donde se especifique las condiciones laborales.

#### SEGUIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Acta	Fecha de modificación
73	20 de abril de 2023

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

**ARTÍCULO 11:** Trabajo diurno y nocturno estará definido en el Código Sustantivo de Trabajo.

**ARTÍCULO 12:** 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 13:** En ningún caso las horas extras de trabajo diurno y nocturno, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

**ARTÍCULO 14:** Tasas y Liquidación de recargos

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de 36 horas semanales previstas en el ARTÍCULO 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
2. El trabajo extra diurno, se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno y si es extra nocturno con un recargo del 75% del valor del trabajo ordinario diurno.

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

**ARTÍCULO 15:** La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA COMFAMILIAR RISARALDA no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice la Vicerrectoría Administrativa.

### **CAPÍTULO IV DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ARTÍCULO 16:** Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

**ARTÍCULO 17:** La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA COMFAMILIAR RISARALDA solo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que prestaron sus servicios en todos los días laborales de la semana, o que si faltaron lo hayan hecho por justa causa o por disposición de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA, se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, calamidad doméstica, la fuerza mayor o el caso fortuito.

**PARAGRAFO 1:** La remuneración correspondiente al descanso en días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta de trabajo. (Art 2 Ley 51 de diciembre de 1.983).



**PARAGRAFO 2:** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicio 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 5, Ley 50 de 1990)

**ARTÍCULO 18:** El descanso en los días domingos y los demás expresados en el ARTÍCULO 16 de este reglamento tienen una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del Art 20 de la Ley 50 de 1990 modificado por el Art 51 de la Ley 789 de 2002.

## **VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTÍCULO 19:** Los TRABAJADORES que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Art 186, numeral 1 C.S.T.)

**ARTÍCULO 20:** La época de las vacaciones deben ser señaladas por la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del TRABAJADOR, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederán las vacaciones (Art 187 C.S.T.). La FUNDACIÓN podrá conceder vacaciones colectivas cuando lo considere conveniente y en tal caso se entenderá que tales vacaciones se reconocen como anticipadas y se imputaran a las que se causen por cada año de servicio.

**ARTÍCULO 21:** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el TRABAJADOR no pierde el derecho a reanudarlas. (Art 188 C.S.T.)

**ARTÍCULO 22:** Conforme lo señala el artículo 20 de la Ley 1429 del 29 de diciembre de 2010, FUNDACIÓN UNIVERSITARIA y el TRABAJADOR podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones

**ARTÍCULO 23:** En todo caso el TRABAJADOR gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de TRABAJADORES técnicos, especializados, de confianza, 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 24:** Durante el periodo de vacaciones el TRABAJADOR recibirá el salario ordinario que este 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 concedan (Art 192 C.S.T.)

**ARTÍCULO 25:** la Fundación Universitaria llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada TRABAJADOR, fecha en toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas. (Art 5 Decreto 13 de 1967).

## **PERMISOS Y LICENCIAS**

**ARTÍCULO 26:** La Fundación Universitaria concederá a sus TRABAJADORES los siguientes permisos:

1. Los necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente. El aviso debe darse de forma anticipada y con el tiempo que las circunstancias lo permitan.
2. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que la constituye o el tiempo de ocurrir está según lo permitan las circunstancias. En todo caso el permiso así concedido no podrá exceder de tres (3) días calendario.
3. Para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen 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 perjudiquen el funcionamiento de la institución.
4. En caso del fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente del TRABAJADOR o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA concederá una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. (Ley 1280 de 2009)
5. Conceder al TRABAJADOR la licencia de maternidad y paternidad de acuerdo con lo previsto en la ley vigente en el momento de su causación.

## **CAPÍTULO V SALARIO, LUGAR, DIAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN**

**ARTÍCULO 27:** Formas y Libertad de Estipulación

1. La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA y el TRABAJADOR pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos.

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, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
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 la base para efectuar los aportes parafiscales será según la ley vigente.
4. El TRABAJADOR que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 28:** El pago del salario se efectuará en el lugar en donde el TRABAJADOR presta sus servicios, a través de medios electrónicos a la cuenta bancaria inscrita en el convenio de nómina, o excepcionalmente a la que el autorice por escrito.

**ARTÍCULO 29:** El periodo de pago de la Fundación Universitaria será quincenal y se hará efectivo el día hábil de cada quincena.

## **CAPÍTULO VI SEGURIDAD Y RIESGOS PROFESIONALES**

**ARTÍCULO 30:** Es obligación de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA velar por la seguridad y salud en el trabajo de los TRABAJADORES a su cargo. Igualmente es obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en programas de vigilancia epidemiológica de conformidad con el programa de Seguridad y Salud en el trabajo, orientado a la protección integral del TRABAJADOR.

**ARTÍCULO 31:** Los servicios médicos que requieran los TRABAJADORES se prestarán por las E.P.S. o A.R.L., a través de la I.P.S. a la cual estén asignados.

**ARTÍCULO 32:** Todo TRABAJADOR, desde el mismo día que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA, a su representante o a quien haga sus veces. Si el TRABAJADOR no diere aviso desde el termino indicado o no se sometiere a un examen médico que justifique la inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre

que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**ARTÍCULO 33:** Los TRABAJADORES deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya atendido, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenen en determinados casos la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA o las Entidades del Sistema de Seguridad Social.

**ARTÍCULO 34:** Los TRABAJADORES deberán someterse a todas las medidas de Seguridad y salud en el trabajo según decreto 1072 de 2015 y en particular a las que ordene la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA para prevención de las enfermedades y de los riegos en el manejo de las herramientas de trabajo.

**ARTÍCULO 35:** En caso de Accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios y tomará todas las medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir el mínimo, las consecuencias del accidente, denunciándolo en los términos establecidos en el Decreto 1075 de 2015.

**ARTÍCULO 36:** En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el TRABAJADOR lo comunicara inmediatamente a la Fundación Universitaria, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno. Según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTÍCULO 37:** Todas las empresas y las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales deberán llevar estadística de los Accidentes de Trabajo y de las Enfermedades Laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la Fundación Universitaria, deberá ser informado por el TRABAJADOR a la Entidad Administradora de Riesgos Laborales y a la Entidad Promotora de Salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**ARTÍCULO 38:** En todo caso, en lo referente a las medidas y demás asuntos de que trata este capítulo, tanto la Fundación Universitaria como los TRABAJADORES se someterán a las normas del decreto 1072 de 2015 de conformidad a los términos estipulados en los conceptos legales pertinentes y demás normas concordantes.

## CAPÍTULO VII DEBERES DE LOS TRABAJADORES

**ARTÍCULO 39:** Los TRABAJADORES tienen como deberes los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d. Guardar buena conducta en todo estilo y obrar con espíritu de leal colaboración y en el orden moral y disciplina general de la Fundación Universitaria.
- e. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, eficacia, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correlaciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es, en todo caso, la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Fundación Universitaria en general.
- h. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe en el desempeño de sus actividades y especialmente para el manejo de los instrumentos de trabajo.
- i. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde por orden de la Fundación Universitaria debe desempeñar sus labores, siendo prohibido ausentarse, salvo orden superior.
- j. Procurar el mayor rendimiento en el desempeño de sus labores.
- k. Comunicar a sus superiores sus ideas o iniciativas que tiendan a mejorar la eficiencia en el trabajo o que puedan beneficiar al Fundación Universitaria.
- l. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo.

## CAPÍTULO VIII ORDEN JERARQUICO

**ARTÍCULO 40:** El orden jerárquico, de acuerdo con los cargos existentes en la Fundación Universitaria, es el siguiente: Rector, Vicerrectores, Secretario General, Decanos, coordinadores de programas

**PARAGRAFO:** De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los TRABAJADORES de la Fundación Universitaria el Rector y aquellas personas en quien se haya delegado tal función, mediante lo definido en los estatutos

## **CAPÍTULO IX LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS**

**ARTÍCULO 41:** Queda prohibido emplear a los menores de 18 años y a las mujeres, en trabajos de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo, o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Los menores de 18 años no pueden ser TRABAJADORES en trabajos subterráneos de las minas o que requieran grandes esfuerzos (Art. 242, ordinales 2 y 3 del C.S.T.).

### **PARAGRAFO PRIMERO:**

#### **TRABAJOS PROHIBIDOS PARA MENORES DE EDAD**

Los ARTÍCULOS 245 y 246 del Decreto 2737 de 1989, código del menor, establece los empleos en los cuales no pueden ser TRABAJADORES los menores de edad, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física; igualmente el ARTÍCULO 44 de la Constitución Nacional.

### **PARAGRAFO SEGUNDO:**

Los TRABAJADORES menores de 18 años y mayores de 14 años, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un Instituto Técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional autorizada para tal efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrán ser TRABAJADORES en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud y la integridad física del menor, mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

## **CAPÍTULO X OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA Y LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 42:** Son obligaciones especiales del TRABAJADOR:

1. Prestar sus servicios de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y condiciones acordadas.
2. Ejecutar personalmente el trabajo propio de su cargo o el que se le asigne.

3. No revelar procesos técnicos, industriales, comerciales o información que la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA considere como reservados y que haya conocido con ocasión del servicio que preste para esta.
4. Guardar estricta y prudente reserva sobre los procesos, determinaciones académicas y administrativas o aun, temarios de examen que por cualquier índole o circunstancia llegue a conocer.
5. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro normal y natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados para la ejecución del trabajo. Hacer uso de estos instrumentos y útiles de trabajo en el lugar que la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA lo indique.
6. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
7. Comunicar oportunamente a su respectivo superior las observaciones o información necesaria para evitar molestias, daños, perjuicios en el trabajo, los intereses de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA o de su personal.
8. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte, amenace o perjudique las personas, las cosas, o los trabajos por realizar, a cargo de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA.
9. Impedir el desperdicio de materiales
10. Observar las medidas preventivas, e higiénicas o de seguridad en general según el respectivo reglamento.
11. Cumplir estrictamente todas las disposiciones legales, contractuales y reglamentarias.
12. Comunicar de inmediato a la Fundación Universitaria cualquier cambio que ocurra con su domicilio.
13. Comunicar a la Fundación Universitaria cualquier cambio de estado civil, fallecimiento de hijos, padres, nacimiento de hijos con el fin de que la Fundación Universitaria pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan.
14. Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores, laborar con iniciativa y de manera ordenada y efectiva la jornada reglamentaria, y colaborar también en todas las actividades de trabajo en que se requieran para ser ejecutadas satisfactoriamente.
15. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario asignado y debidamente preparado para iniciar sus labores diarias.
16. Cumplir estrictamente con el procedimiento establecido por la Fundación Universitaria para la solicitud de permisos, ausencias, novedades y comprobación de enfermedad.
17. Laborar jornadas adicionales cuando lo indique la Fundación Universitaria por razones de trabajo.
18. Portar el carnet de la Fundación Universitaria en su jornada laboral.
19. Someterse a controles y medidas indicadas por la Fundación Universitaria para evitar irregularidades en materia de seguridad Institucional.

20. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, organizados e indicados por la Fundación Universitaria dentro o fuera de sus instalaciones, a los que se le invita o indica participar.
21. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupo de trabajo, organizadas y convocadas por la Fundación Universitaria o sus representantes.
22. Cumplir estrictamente los compromisos de orden económico o semejantes adquiridos por el TRABAJADOR con la Fundación Universitaria.
23. Evitar cualquier acción que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante la Fundación Universitaria por la conducta y el cumplimiento de las tareas y responsabilidades del TRABAJADOR.
24. Evitar que personas extrañas a la Fundación Universitaria utilicen los servicios o beneficios destinados por esta a sus TRABAJADORES.
25. Para aquellos TRABAJADORES a quienes la Fundación Universitaria suministre dotación, es obligatorio su uso diario y su conservación en buenas condiciones.
26. Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario siempre y cuando estos no desmejoren las condiciones laborales.
27. De acuerdo con las condiciones establecidas por la ley y las que fije la Fundación Universitaria, someterse a los exámenes médicos obligatorios.
28. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales y de las de este reglamento, o las que le sean asignadas por la Fundación Universitaria al TRABAJADOR, en los estatutos, Manuales de Funciones, descripción de cargos, todo tipo de código de conducta y conflicto de intereses, cartas o circulares y reglamentos internos.

**ARTÍCULO 43:** Obligaciones especiales para el Rector, los Vicerrectores, los Decanos, Coordinadores y Directores, que presten sus servicios en áreas Administrativas o Docentes.

Además de las obligaciones que rigen para los demás TRABAJADORES son obligaciones para estas personas las siguientes:

1. La obediencia y especial fidelidad para con FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
2. Planear, Organizar, dirigir, coordinar, controlar e impulsar el trabajo de cada uno de sus subalternos, con el fin de que se realicen las labores de los TRABAJADORES dentro de las normas de la Fundación en la calidad y cantidad por ella exigidas.
3. Dar a conocer y hacer cumplir las políticas, los reglamentos, las normas y procedimientos de la Fundación Universitaria.
4. Mantener la disciplina dentro del equipo de trabajo bajo sus órdenes.
5. Informar y consultar a sus propios superiores sobre los problemas que puedan surgir en el trabajo.



6. Prestar plena colaboración al Desarrollo Organizacional de la Fundación Universitaria para que se tramiten en forma debida y oportuna los asuntos relativos al manejo del personal a su cargo.
7. Dar buen ejemplo con su propia conducta.
8. Velar por la seguridad del personal bajo sus órdenes, haciendo cumplir las normas e instrucciones preestablecidas sobre el particular, procurando que todos los TRABAJADORES utilicen y hagan uso adecuado de los elementos de dotación y de seguridad suministrados por la Fundación Universitaria.
9. Formular sugerencias que subsanen los procedimientos administrativos o académicos e indicar la manera como puedan cambiarse con el fin de ser más ágiles y que se ajusten a la realidad Institucional.
10. Informar oportunamente y por escrito, a la dirección sobre las faltas cometidas por cualquier TRABAJADOR a su cargo, a fin de que previo el procedimiento establecido en la ley, se impongan las sanciones a que hubiere lugar de acuerdo con la gravedad de la falta.
11. Las demás que se deducen del carácter de todo Directivo y todo TRABAJADOR de dirección mando y confianza.

**ARTÍCULO 44:** Son obligaciones especiales de los docentes:

1. Cumplir el horario establecido de las asignaturas a su cargo.
2. Observar, en sus relaciones con la Fundación Universitaria y el estudiantado, las normas éticas y académicas que inspiran los principios de formación humanística e intelectual de la Fundación Universitaria.
3. Mantener la prudente reserva sobre los temas académicos de prueba. Mantener el equilibrio que confronte la severidad académica con la rectitud de la calificación de los alumnos.
4. Mantener los postulados éticos de la Fundación Universitaria, abstenerse de solicitar o recibir préstamos o dadas de los educandos.
5. Entregar tanto a la Fundación Universitaria como a los alumnos el resultado de sus evaluaciones en las fechas previstas en el calendario académico.
6. Todas las demás obligaciones y deberes contenidas en la ley, reglamentos, circulares o memorandos expedidos por la Fundación Universitaria.

**ARTÍCULO 45:** Son obligaciones especiales de la Fundación Universitaria:

1. Poner a disposición de los TRABAJADORES los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores en forma satisfactoria.
2. Procurar para los TRABAJADORES instalaciones locativas apropiadas para el oficio y elementos apropiados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, de forma que garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Colaborar dentro de los límites legales en la prestación de los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad.

4. Pagar la remuneración pactada, en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar respeto a la dignidad personal del TRABAJADOR, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al TRABAJADOR las licencias de que trata este reglamento.
7. Dar al TRABAJADOR que lo solicite, a la expiración del contrato una certificación en que conste el tiempo de servicios, la índole de las labores y el salario devengado, e, igualmente si el TRABAJADOR lo solicita, hacer practicar examen médico de retiro y darle certificación sobre el particular. Se considera que el TRABAJADOR desiste voluntariamente o por su culpa elude, dilata o dificulta el examen, cuando transcurridos cinco días a partir del retiro son se presenta donde el medico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la información y la orden correspondiente. En tal caso cesa la obligación de la Fundación Universitaria.
8. Cumplir con el reglamento y mantener el orden, la moral y el respeto a las leyes.
9. Conceder a los TRABAJADORES que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el ARTÍCULO 238 del C.S.T.
10. Llevar un registro de la solicitud de las vacaciones de los TRABAJADORES.
11. Afiliar a sus TRABAJADORES al Sistema de Seguridad Social Integral.
12. En general todas aquellas previstas por la ley para los empleadores.

## **CAPÍTULO XI PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA Y LOS TRABAJADORES**

### **ARTÍCULO 46:** Prohibiciones especiales para la Fundación Universitaria:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda al TRABAJADOR, sin autorización previa de estos para cada caso, o sin mandato oficial salvo en los casos autorizados por la ley:
  - a. Respecto al salario pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los ARTÍCULOS 113 del C.S.T, ARTICULO 22 de la ley 1911 de 2018, ARTICULO 19 de la ley 1429 de 2010 y el ARTÍCULO 23 del D.L 2352 de 1965.
  - b. Las cooperativas pueden ordenar retención hasta el 50% del salario y prestaciones para cubrir su crédito en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
2. Obligar en cualquier forma a los TRABAJADORES a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca la Fundación Universitaria.

3. Exigir o aceptar dinero del TRABAJADOR como gratificación para que se admita a este en el trabajo, o por otro motivo cualquiera que se refiera a las demás condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los TRABAJADORES en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los TRABAJADORES obligaciones de carácter civil, religioso o político o dificultades e impedirle el derecho al sufragio.
6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios de trabajo.
8. Emplear en los certificados de que trata el numeral 7º. Del ARTÍCULO 57 del C.S.T., 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 ocupen en otras empresas a los TRABAJADORES que se separen o sean separados de sus servicios.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los TRABAJADORES o que ofendan su dignidad.
10. Las demás actuaciones de Ley para los empleadores.

#### **ARTÍCULO 47:** Prohibiciones a los TRABAJADORES:

Queda prohibido a los TRABAJADORES:

1. Sustraer de la Fundación Universitaria los útiles de trabajo y todo tipo de bienes sin contar con autorización escrita para ello.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, o consumir cualquiera de estas en el sitio de trabajo.
3. Conservar armas de cualquier clase en el lugar de trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los vigilantes.
4. Disminuir intencionalmente el ritmo normal de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a sus declaraciones o mandatos, sea que participe o no de ellos.
5. Hacer colectas, rifas, ventas de ARTÍCULOS o distribuir, sin autorización de la Fundación Universitaria, periódicos, folletos, boletines, circulares, volantes y otros dentro de las instalaciones de la Fundación.
6. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad de los compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de las terceras personas, o que amenace o perjudique las instalaciones y los elementos que hay en ella.
7. Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de la Fundación Universitaria, datos relacionados con la Fundación o cualquiera de los sistemas, servicios o procedimientos de la misma de que tenga conocimiento en razón a su oficio.

8. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno, de los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras obtenidos o conocidos por el TRABAJADOR, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.
9. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
10. Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses, o suspensiones del trabajo de la Fundación Universitaria, cuando tales hechos tengan carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarios a las disposiciones de la Ley y el Reglamento.
11. Realizar defectuosa o negligentemente el trabajo
12. Interponer o hacer interponer obstáculos de cualquiera naturaleza para que el trabajo propio o el de otros TRABAJADORES, no salga en la calidad y tiempos fijados por la Fundación Universitaria.
13. Causar cualquier daño en la labor confiada o en las instalaciones, equipos y elementos de la Fundación Universitaria.
14. Confiar a otro TRABAJADOR, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, los instrumentos o materiales de la Fundación Universitaria.
15. Vender, cambiar, negociar o prestar en cualquier forma alguno de los objetos de propiedad de la Fundación Universitaria.
16. Presentarse retardado al trabajo.
17. Abandonar el trabajo asignado sin previo aviso y sin autorización expresa por su superior.
18. Efectuar reuniones personales de cualquier naturaleza en los predios de la Fundación Universitaria, aun en cuando sea en horas diferentes a las del trabajo.
19. Solicitar a sus compañeros prestamos en dinero o especie.
20. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas o nombre de la Fundación Universitaria.
21. Ingerir o mantener dentro de la Fundación Universitaria, en cualquier cantidad, licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o productos semejantes.
22. Fumar en los sitios prohibidos por la Ley, o en lugares donde pueda llegar a causar algún perjuicio a la Fundación Universitaria o su personal.
23. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer de los archivos de cualquier documento de la Fundación Universitaria, sin autorización expresa de esta.
24. Aprovecharse de circunstancias especiales para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo u ocultar tales hechos.
25. Originar riñas, discordia o discusión con otros TRABAJADORES de la Fundación Universitaria o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.

26. No entregar al día y en debida forma su puesto de trabajo a quien por motivo alguno deba sucederlo.
27. Emplear más del tiempo necesario para realizar el objeto del permiso concedido por la Fundación Universitaria o utilizar el mismo en asuntos diferentes a los solicitados.
28. Crear o alterar documentos para su beneficio personal o de un tercero o en perjuicio de la Fundación Universitaria.
29. No atender las ordenes e instrucciones impartidas por sus superiores.
30. Dedicarse a escuchar radio o televisión en horas y sitios de trabajo sin autorización de su inmediato superior o usar medios electrónicos o de comunicación que son propiedad de la Fundación Universitaria para temas no relacionados con la actividad laboral contratada.
31. Permitir que otros tengan que efectuar el trabajo que se le ha asignado cuando por su actitud negligente u omisiva, no lo realiza.

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

**ARTÍCULO 48:** El presente reglamento ha establecido en sus ARTÍCULOS precedentes una serie de obligaciones y prohibiciones para todos sus TRABAJADORES y algunas especiales, según la actividad desarrollada en ejercicios de los cargos previstos institucionalmente. Su trasgresión, previo proceso disciplinario, implica la imposición de las sanciones previstas en este reglamento, en pactos, en contratos laborales o en su reglamentación interna, tal como lo dispone el ARTÍCULO 114 del C.S.T.

**ARTÍCULO 49:** Para efecto de su escala de faltas y en consonancia con la legislación laboral la Fundación Universitaria considera:

- A. Faltas Gravísimas: Aquellas conductas contrarias a las obligaciones que, de conformidad con el ARTÍCULO 62 del C.S.T., dan lugar a la terminación del contrato del trabajo con justa causa. Se exceptúan los numerales 7, 14 y 15.
- B. Faltas Graves: Aquellas conductas expresamente prohibidas o contrarias a las obligaciones previstas en el presente reglamento, que afectan ostensiblemente a la Fundación y/o alguno de sus miembros.
- C. Faltas Moderadas: Aquellas conductas que contrarían las directrices y políticas adoptadas por la Fundación Universitaria para su buen funcionamiento y para la óptima prestación de los servicios que le corresponden.

**ARTICULO 50:** La Fundación Universitaria ha constituido una escala de sanciones que aplicará en forma correlativa a la gravedad de la falta cometida.

Las conductas descritas en el ARTÍCULO anterior dan origen a la iniciativa de un proceso disciplinario y a la eventual disposición de una de las siguientes sanciones:

1. Amonestación Verbal
2. Amonestación Escrita sin copia a la hoja de vida
3. Amonestación Escrita con copia a la hoja de vida
4. Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho días
5. Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos meses
6. Terminación del contrato de trabajo.

**PARAGRAFO:** El TRABAJADOR que haya sido suspendido deberá presentarse exactamente en la fecha en que termina la suspensión. De no hacerlo así, se entenderá que abandona el trabajo y traerá como consecuencia la terminación del contrato respectivo.

#### **PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS NORMAS DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 51:** El procedimiento disciplinario se surtirá de manera tal que se asegure el debido proceso en los términos previstos de este Reglamento y de las demás normas que le sean aplicables. Las sanciones que llegaren a imponerse se aplicaran y graduaran, según la gravedad de la falta, con fundamento en el principio de proporcionalidad.

**Iniciación:** Cualquier miembro de la Fundación Universitaria deberá reportar al superior jerárquico del TRABAJADOR inculcado aquellas actuaciones que se consideren contrarias al presente Reglamento de Trabajo.

El reporte deberá hacerse por escrito, con especificación precisa de los cargos, fecha y hora de los acontecimientos, las pruebas que se consideran suficientes y los demás aspectos que se estimen relevantes para el estudio del caso.

**Estudio y Sanción:** Recibido el informe el La Vicerectoría Administrativa y financiera procederá a citar al TRABAJADOR para oírlo en descargos o solicitarlos por escrito. Para este trámite contará con el acompañamiento del Secretario General.

Si el TRABAJADOR no se presenta o no los entrega en el día y la hora fijados, se entenderá que no tiene descargos que hacer.

Si el TRABAJADOR se presenta o los entrega por escrito, se levantará el acta correspondiente, dejando en ella todas las circunstancias a que haya lugar. Podrá hacerse acompañar por dos testigos. Si estos no comparecieren se dejará la correspondiente constancia en el acta respectiva. En el evento en que el

TRABAJADOR o sus testigos se nieguen a firmar el acta, se dejara la constancia pertinente en documento que suscribirán dos personas designadas para tal efecto.

En todo caso, los descargos del TRABAJADOR inculcado se harán constar en acta correspondiente. Se procurará obtener las pruebas conducentes para una mejor calificación y esclarecimiento de los hechos y se procederá a aplicar la sanción a que hubiere lugar, de conformidad con lo previsto en el presente Reglamento o en la normatividad legal aplicable.

La decisión que para cada caso adopte la Fundación Universitaria en cabeza del Rector , le será notificada al TRABAJADOR. Si este se negase a firmarla, quien efectúa la notificación la hará firmar en duplicado por dos testigos con su correspondiente documento de identidad, dejando expresa constancia de la negatividad del TRABAJADOR a recibir y/o firmar la comunicación en que consta la decisión adoptada. De esta manera se entenderá surtida para todos los efectos legales y reglamentarios, la notificación de la decisión adoptada por la Fundación Universitaria sobre el particular.

**ARTÍCULO 52:** Los asuntos disciplinarios en que se deba vincular a un docente de la Fundación Universitaria se tramitarán según las normas que lo rigen, en su contrato laboral.

#### SEGUIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Acta	Fecha de modificación
73	20 de abril de 2023

### CAPÍTULO XIII MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL - LEY 1010 DE 2006

#### ARTÍCULO 53: DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

**Definición:** Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre el TRABAJADOR, por parte de un TRABAJADOR, 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 (Art.2º.Ley 1010/06).

Modalidades definidas en la misma Ley:

- Maltrato Laboral
- Persecución laboral
- Discriminación Laboral
- Entorpecimiento Laboral
- Inequidad Laboral

- Desprotección Laboral

Se entenderá la existencia de alguna de estas modalidades, en los eventos en que se incurra en una o varias conductas previas en los ARTÍCULOS 3 a 7 de la citada Ley 1010 de 2006.

#### **ARTÍCULO 54: MECANISMOS DE PREVENCIÓN**

Mecanismos: Con el fin de prevenir las conductas que constituyen acoso laboral, se adelantaran las siguientes acciones:

- a. La Fundación Universitaria realizará capacitaciones o charlas instructivas, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato dentro de la misma y a velar por el buen ambiente laboral.
- b. De igual manera, adelantara actividades similares orientadas a prevenir conductas de acoso laboral.

#### **ARTÍCULO 55: PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL**

Finalidad: Tendrá como objetivos principales la prevención y superación de aquellas conductas que, de conformidad con la Ley 1010 de 2006, puedan llegar a configurar actos de acoso laboral.

Todas y cada una de las personas partícipes del presente procedimiento tendrán la obligación de guardar absoluta reserva y confidencialidad frente a los hechos y en relación con los sujetos activos y pasivos que puedan encontrarse involucrados.

**ARTÍCULO 56:** Procedimiento: Cualquier persona vinculada laboralmente con la Fundación Universitaria que se considere sujeto pasivo de una conducta que pueda constituir acoso laboral deberá informar tal circunstancia de manera inmediata a su superior y/o directivas de la Fundación Universitaria quien directamente o por conducto de la persona designada para el efecto realizará las averiguaciones internas correspondientes.

**PARÁGRAFO:** Cuando la persona involucrada en una situación de acoso como sujeto pasivo o activo sea el competente para conocer tales asuntos, la información se presentará ante el superior jerárquico de quien tiene esta función, quien iniciará las actividades previstas en el presente ARTÍCULO.

**ARTÍCULO 57:** De conformidad con lo previsto en el ARTÍCULO anterior, la persona designada para conocer estos asuntos podrá citar de manera escrita y confidencial a los sujetos involucrados en los hechos y los testigos correspondientes para que declaren sobre lo ocurrido.

**ARTÍCULO 58:** En desarrollo del procedimiento anterior la persona designada para tal efecto, podrá ordenar la ejecución de las correspondientes medidas preventivas o correctivas, en orden al mejoramiento del ambiente laboral, de conformidad con



los ARTÍCULOS 3º. al 7º. De la Ley 1010 de 2006. La información presentada se manejará en forma confidencial y reservada y con ella se dará inicio al procedimiento interno de investigación encaminado a detectar y superar eventuales situaciones de acoso laboral.

**ARTÍCULO 59:** La Fundación Universitaria conformará un comité especial consultivo encargado de hacer el análisis de aquellos casos que se sometan a su consideración en que se controvierten situaciones de acoso laboral. Se integrará en todos los casos, un designado por el sujeto pasivo de la conducta presuntamente constitutiva de acoso laboral, y un designado por el sujeto activo de la misma conducta. Este comité deberá hacer seguimiento del caso particular sometido a su consideración. De su actuación se dejará constancia escrita por los participantes.

#### **CAPÍTULO XIV PUBLICACIONES**

**ARTÍCULO 60:** Cumpliendo el procedimiento de aprobación del Presente Reglamento, establecido en el ARTÍCULO 17 de la Ley 1429 de 2010, la Fundación Universitaria debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de carácter legible, en dos (2) sitios distintos. Si hubiese varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos (Art. 22 Ley 1429 de 2010).

#### **CAPÍTULO XV VIGENCIA**

**ARTÍCULO 61:** El presente Reglamento entrará en aplicación desde la fecha en que la Fundación Universitaria lo publique en cartelera e informe a los TRABAJADORES mediante circular interna el contenido de este. (ARTÍCULO 17 Ley 1429 de 2010).

#### **CAPÍTULO XVI CLÁUSULAS INEFICACES**

**ARTÍCULO 62:** 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, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al TRABAJADOR (ARTÍCULO 109 C.S.T.).

El presente Reglamento entrará a regir a partir de su publicación en cartelera, de acuerdo a lo prescrito en el ARTÍCULO 17 (Ley 1429 de 2010).

Publíquese y cúmplase.

Dado en la ciudad de Pereira, a los veinte (20) días del mes de abril de 2023.

DocuSigned by:



4F04BB730CC942F  
**LUIS FERNANDO ACÓSTA SANZ**  
Presidente  
Consejo Superior



**CRISTIAN EDUARDO SÁNCHEZ E.**  
Secretario General