

**RESOLUCIÓN No. 590**  
**(Del 22 de noviembre de 2017)**

Por medio de la cual se actualiza el Reglamento Interno de Trabajo de la  
Universidad de La Sabana

**EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD DE LA SABANA**

En uso de sus atribuciones estatutarias y

**CONSIDERANDO**

1. Que por medio de la resolución 557 del 18 de septiembre de 2013, la Universidad expidió un nuevo Reglamento Interno de Trabajo para la Universidad de La Sabana.
2. Que desde la aprobación del Reglamento Interno de Trabajo actualmente vigente, han sido promulgadas nuevas leyes que han producido modificaciones en el ámbito laboral como en el tema de teletrabajo.
3. Que como consecuencia de lo anterior, se requiere aprobar una importante actualización del Reglamento Interno de Trabajo que armonice bien con la normatividad vigente para el cabal cumplimiento de los propósitos institucionales.
4. Que de conformidad con lo establecido en el Artículo Octavo numeral 3 de los Estatutos, el Consejo del Claustro Universitario revisó y aprobó, en primera instancia, esta propuesta de nuevo Reglamento Interno de Trabajo.
5. Que con la entrada en vigencia de la Ley 1429 de 2010 ya no es necesario someter el Reglamento Interno de Trabajo a la aprobación por parte del Ministerio de la Protección Social.
6. Que el Consejo Superior de la Universidad estudió el proyecto de actualización del Reglamento Interno de Trabajo y aprobó su texto que regirá en la forma prevista en esta Resolución. En consecuencia,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.** Adóptese en la Universidad de La Sabana el siguiente reglamento interno de trabajo:

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DE LA SABANA**

## **CAPÍTULO PRELIMINAR: ÁMBITO DE APLICACIÓN**

**ARTICULO 1.** El presente es el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO prescrito por la UNIVERSIDAD DE LA SABANA, entidad sin ánimo de lucro, creada exclusivamente para la educación superior y universitaria, con domicilio principal en el Campus del Puente del Común, Chía (Cundinamarca), y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la UNIVERSIDAD como sus TRABAJADORES en todas las dependencias establecidas y en las que posteriormente se instalen en este mismo domicilio y fuera de él que operen dentro del territorio nacional de la República de Colombia.

Se entiende por TRABAJADOR a cada una de las personas vinculadas con la UNIVERSIDAD mediante CONTRATO DE TRABAJO.

Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los TRABAJADORES, salvo estipulaciones en contrario que solo pueden ser favorables al TRABAJADOR. El presente REGLAMENTO se encuentra acorde con la normatividad en materia laboral vigente en el territorio nacional, y tiene por finalidad establecer el marco de regulación de las actuaciones laborales de los TRABAJADORES y garantizar el ejercicio de sus derechos, así como el cumplimiento de sus deberes, mediante criterios amplios que faciliten la convivencia dentro de la vida laboral en la UNIVERSIDAD.

## **CAPÍTULO I: CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**ARTÍCULO 2.** Quien aspire a ser TRABAJADOR de la UNIVERSIDAD DE LA SABANA deberá cumplir los requisitos del proceso de selección y presentar la siguiente documentación:

1. Hoja de vida según el formato que se le suministre.
2. Documento de identificación (cédula de ciudadanía, tarjeta de identidad, cédula de extranjería, pasaporte o visa, según corresponda).
3. Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de estos, el Defensor de Familia cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
4. Certificados o títulos correspondientes a su nivel de estudio.
5. Tarjeta profesional cuando corresponda.
6. Los demás documentos requeridos conforme a las necesidades para la ubicación en el Escalafón de Profesores o Administrativo.

**PARÁGRAFO 1:** La UNIVERSIDAD podrá exigir, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto. Así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesa o el partido político al cual pertenezcan..." (Artículo 1º, Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de embarazo para las mujeres, sólo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (artículo 43 C.N.; artículo 1º y 2º, Convenio No. 111 de la O.I.T; Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen del SIDA (artículo 22, Decreto Reglamentario No. 1543 de 1997), ni la libreta militar (artículo 111, Decreto 2150 de 1995).

**PARÁGRAFO 2:** La vinculación de parientes en la Universidad, se regirá por las disposiciones y reglamentaciones que determine la Comisión de Asuntos Generales del Consejo Superior.

## **CAPÍTULO II: PERÍODO DE PRUEBA**

**ARTÍCULO 3.** La UNIVERSIDAD podrá estipular en sus contratos de trabajo un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de ella, las aptitudes del TRABAJADOR y por parte de este, la conveniencia de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T).

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

**ARTÍCULO 5.** El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

Cuando entre la UNIVERSIDAD y el TRABAJADOR se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 7, Ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 6.** Durante el período de prueba el contrato puede darse por terminado unilateralmente sin previo aviso, en cualquier momento y sin indemnización alguna por el resto del tiempo pactado por cualquiera de los contratantes. Pero si expirado el período de prueba, el TRABAJADOR continuare al servicio de la UNIVERSIDAD, con el consentimiento expreso o tácito de ella, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel se consideran regulados por las normas generales del contrato de trabajo, desde la iniciación de dicho período de prueba. Los TRABAJADORES en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

## **CAPÍTULO III: TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTÍCULO 7.** Son TRABAJADORES accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta de las actividades normales de la UNIVERSIDAD. Estos TRABAJADORES tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales, festivos y todas las prestaciones de ley (artículo 6, C.S.T.).

## **CAPITULO IV: JORNADA LABORAL**

**ARTÍCULO 8.** Los días laborables en la UNIVERSIDAD son de lunes a sábado. La jornada laboral ordinaria será de 47,5 horas a la semana (Ley 50 de 1990).

La jornada laboral se desarrollará en un horario de hora de ocho (8:00) a.m. a cinco y treinta (5:30) p.m., con una hora de almuerzo que podrá ser tomada entre las doce (12:00) m. y las dos (2:00) p.m.

La UNIVERSIDAD podrá distribuir la jornada de trabajo en los turnos y dentro de los horarios que determine, de acuerdo con la necesidad de la prestación del servicio. En desarrollo de lo anterior y teniendo en cuenta las necesidades de las diferentes Unidades, la UNIVERSIDAD podrá fijar o modificar los turnos y horarios de trabajo que más se ajusten a las necesidades, respetando en todo caso, la jornada pactada con el trabajador.

La hora de almuerzo se coordinará directamente con cada uno de los jefes de las diferentes Dependencias, con el fin de que el servicio sea prestado en forma continua y ninguna dependencia permanezca sola. La hora de almuerzo, en todo caso, no se computará como tiempo laborado.

**ARTÍCULO 9.** La UNIVERSIDAD y el TRABAJADOR podrán acordar que la jornada pactada se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana, de lunes a sábado, manteniendo el domingo como día de descanso obligatorio. De este modo, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana, siendo de mínimo 4 horas diarias y máximo 10 horas diarias, sin que haya lugar a ningún recargo por trabajo extra o suplementario, *cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 p.m.* (Art. 51, Ley 789 de 2002, en concordancia con la Ley 1846 de 2017).

**PARÁGRAFO.** El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitan operar a la UNIVERSIDAD o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana (artículo 161, literal c. C.S.T.)

**ARTÍCULO 10.** Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (artículo 165, C.S.T.)

**ARTÍCULO 11.** Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo, los TRABAJADORES que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, y los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio prestado fuera del horario constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

**ARTÍCULO 12.** 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 (artículo 21, Ley 50 de 1990).

## **CAPÍTULO V: DE LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

**ARTÍCULO 13.** El trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (9:00 p.m.) y el trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.) (Artículo 160, C.S.T., modificado por Ley 1846 de 2017).

**ARTÍCULO 14.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

**ARTÍCULO 15.** 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 expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por este (artículo 1º Decreto 13 de 1.967).

**ARTÍCULO 16.** Los recargos del trabajo suplementario, nocturno y el suplementario nocturno se remunerarán de acuerdo con las siguientes tasas (artículo 168, C.S.T. subrogado por artículo 24, Ley 50 de 1990):

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 prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antes señalados se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

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

**ARTÍCULO 17.** La UNIVERSIDAD no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice la Dirección de Desarrollo Humano de la Universidad, conforme a lo establecido en el artículo 15 de este Reglamento.

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

**PARÁGRAFO 2: DESCANSO EN DÍA SÁBADO.** Pueden repartirse las horas semanales de trabajo correspondientes a la jornada laboral de la Universidad, ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (artículo 23, Ley 50 de 1990)

**PARÁGRAFO 3:** Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los empleados de Dirección, Confianza y Manejo.

## **CAPÍTULO VI: DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ARTÍCULO 18.** Todos los TRABAJADORES tienen derecho al descanso remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: primero (1º) de enero, seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, primero (1º) de mayo, veintinueve (29) de junio, veinte (20) de julio, siete (7) de agosto, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1º) de noviembre, once (11) de noviembre, ocho (8) de diciembre y veinticinco (25) de diciembre; además, los días jueves y viernes santo, el de la Ascensión del Señor, el de Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús.

El descanso remunerado del seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, veintinueve (29) de junio, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1º) de noviembre, once (11) de noviembre, Ascensión del señor, Corpus Cristi, y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en días lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en día domingo, el descanso remunerado, igualmente, se trasladará al lunes.

Las prestaciones y derechos que para el TRABAJADOR origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (artículo 177, C.S.T. modificado por Ley 51 de 1983).

**ARTÍCULO 19.** El trabajo dominical y festivo se remunerará de acuerdo con las siguientes tasas (artículo 179 C.S.T. modificado por artículo 26, Ley 789 de 2002):

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

**PARÁGRAFO.** El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

**ARTÍCULO 20.** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el TRABAJADOR tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (numeral 5, artículo 173, C.S.T, subrogado por artículo 26, Ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 21.** Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, la UNIVERSIDAD debe fijar en lugar público de sus instalaciones, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de TRABAJADORES que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

**ARTÍCULO 22.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en el artículo 177 del C.S.T., la UNIVERSIDAD suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (artículo 178, C.S.T.).

## **CAPÍTULO VII: VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTÍCULO 23.** Los TRABAJADORES que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral 1, C.S.T).

**PARÁGRAFO:** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los TRABAJADORES tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea, (parágrafo, artículo 46, C.S.T.).

**ARTÍCULO 24.** La época de las 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 y la efectividad del descanso. La UNIVERSIDAD dará a conocer al TRABAJADOR, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que se le concederán vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

**ARTÍCULO 25.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el TRABAJADOR no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

**ARTÍCULO 26.** La UNIVERSIDAD y el TRABAJADOR previa solicitud del TRABAJADOR, podrán acordar por escrito que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones de ley, sin necesidad de autorización del Ministerio de Trabajo (numeral 1, artículo 189, C.S.T., modificado por el artículo 20 de la Ley 1429 de 2010).

Cuando el contrato de trabajo termine sin que se hubiesen causado las vacaciones, tendrá derecho el TRABAJADOR a que estas se le reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado (artículo 1, Ley 995 de 2005).

En las situaciones de los incisos anteriores, para la compensación en dinero de las vacaciones, se tomará como base el último salario devengado por el TRABAJADOR (numeral 3, artículo 189, C.S.T.).

**ARTÍCULO 27.** En todo caso, el TRABAJADOR gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trata 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 (artículo 190, C.S.T.).

**ARTÍCULO 28.** Durante el período de vacaciones, el TRABAJADOR recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de vacaciones, el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario en 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.

**ARTÍCULO 29.** La UNIVERSIDAD llevará un registro especial de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada TRABAJADOR, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (numeral 3, artículo 187, C.S.T.).

**PARÁGRAFO 1:** La UNIVERSIDAD podrá establecer vacaciones colectivas para todo el personal aún para aquellos que no hayan adquirido el derecho a disfrutarlas, evento en el cual se imputarán a las que el TRABAJADOR se haga acreedor posteriormente.

**PARÁGRAFO 2:** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo 3º parágrafo, Ley 50 de 1990).

## **CAPÍTULO VIII: PERMISOS Y LICENCIAS**

**ARTÍCULO 30.** La UNIVERSIDAD concederá a sus TRABAJADORES los siguientes permisos:

1. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. El aviso lo podrá realizar el trabajador ante su Jefe Inmediato y reportar la respectiva novedad a la Dirección de Desarrollo Humano.
2. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al atención médica correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

3. La Empresa concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto conforme lo previsto en la ley vigente al momento de la causación (Ley 1280 de 2009). La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto.
4. La Empresa concederá a la trabajadora la licencia de maternidad de acuerdo con lo establecido en la ley vigente sobre la materia al momento de su causación.
5. La UNIVERSIDAD concederá al trabajador la licencia de paternidad de acuerdo con lo previsto en la ley vigente al momento de su causación.

## **CAPÍTULO IX: SALARIO Y PAGOS**

**ARTÍCULO 31.** La UNIVERSIDAD y el TRABAJADOR pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

**ARTÍCULO 32.** 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 salario ordinario, compense de antemano el valor de las 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 especies; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la UNIVERSIDAD que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento de retención en la fuente y de impuestos.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni a los aportes parafiscales al SENA, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y a las Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres (3) últimas entidades, la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

El TRABAJADOR que desee acogerse a la modalidad de salario integral, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18 Ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 33.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

**ARTÍCULO 34.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el TRABAJADOR presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de que este cese. (artículo. 138, numeral 1, C.S.T.).

**ARTÍCULO 35.** El período de pago en la UNIVERSIDAD es mensual y se hará efectivo al final de cada mes. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para los sueldos no mayor de un mes.

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

## **CAPÍTULO X: SALUD, SEGURIDAD Y RIESGOS LABORALES**

**ARTÍCULO 36.** 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 en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad con el Sistema de Gestión para la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SyST y con el objeto de velar por la protección integral del TRABAJADOR.

**ARTÍCULO 37.** Los servicios médicos que requieran los TRABAJADORES se prestarán por la Empresa Promotora de Salud (E.P.S.), Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.), a través de la Institución Prestadora de Salud (I.P.S.) a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación, estarán a cargo de la UNIVERSIDAD los servicios que requiera el TRABAJADOR, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTÍCULO 38.** Todo TRABAJADOR, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la UNIVERSIDAD o a su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que se le preste la atención médica correspondiente, a fin de que valide si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el TRABAJADOR debe someterse. Si este no diera aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**ARTÍCULO 39.** Los TRABAJADORES deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenen en determinados casos la UNIVERSIDAD o las entidades del Sistema General de Seguridad Social. El TRABAJADOR que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación económica por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**ARTÍCULO 40.** Los TRABAJADORES deberán someterse a todas las medidas de medicina preventiva, higiene y seguridad industrial que prescriban las autoridades del ramo en general y, en particular, a las que ordene la UNIVERSIDAD para prevención de accidentes y enfermedades laborales. Es obligación asistir periódicamente a las Evaluaciones Médicas Ocupacionales y seguir las recomendaciones que sean suministradas en la vida laboral y cotidiana. Es obligación asistir periódicamente a las Evaluaciones Médicas Ocupacionales y seguir las recomendaciones que sean suministradas en la vida laboral y cotidiana.

**PARÁGRAFO:** El grave incumplimiento de parte del TRABAJADOR de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión para la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SyST de la UNIVERSIDAD, debidamente comunicado por escrito o difundido entre la comunidad y oportunamente dado a conocer, facultan a la UNIVERSIDAD para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo respetando el derecho de defensa (artículo 91, Decreto 1295 de 1994).

**ARTÍCULO 41.** En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico o la atención en el sitio del accidente, y tomará todas las medidas que considere necesarias y

suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del evento, denunciando él mismo en los términos establecidos en la Resolución 1401 de 2007 en concordancia con el Decreto 1072 de 2015.

**ARTÍCULO 42.** En caso de accidente no mortal, aún en el más leve o de apariencia insignificante, el TRABAJADOR lo comunicará inmediatamente a la UNIVERSIDAD, a su representante, o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y el tratamiento oportuno, según las disposiciones legales vigentes, igualmente, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**PARÁGRAFO:** La UNIVERSIDAD no responderá por ningún accidente laboral que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

En caso de accidente laboral grave y/o mortal, la UNIVERSIDAD tendrá la obligación de reportar dicha situación directamente a la Dirección Territorial u Oficina del Trabajo del Lugar donde sucedieron los hechos dentro de los dos (02) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente, sin perjuicio del reporte que se debe efectuar a la respectiva ARL o EPS. (Artículo 2.2.4.1.7 del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 2851 de 2015).

**ARTÍCULO 43.** La UNIVERSIDAD y la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.) a la cual esté afiliada, deberán llevar estadísticas de los incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los mismos, de conformidad con la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial vigentes.

**ARTÍCULO 44.** Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la UNIVERSIDAD, deberá ser informado por esta a la entidad Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.) y a la entidad Promotora de Salud (E.P.S.), en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**ARTÍCULO 45.** La Universidad no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima En este caso solo está obligado a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, cuando el TRABAJADOR no dio el aviso correspondiente o lo demoró sin justa causa.

**ARTÍCULO 46.** En todo caso, en lo referente a los puntos que trata este capítulo tanto la UNIVERSIDAD como los TRABAJADORES, se someterán a las normas sobre de riesgos laborales del Código Sustantivo de Trabajo, la Resolución 1016 de 1989, expedidas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás disposiciones legales que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la Ley 1295 de 1994, a la Ley 776 de 2002, a la Ley 1562 de 2012 y a los Decretos 1072 de 2015 y 052 de 2017, así como a las diferentes normas que sobre el Sistema General de Riesgos Laborales se expidan o sean concordantes.

**ARTÍCULO 47.** Para que toda ausencia al trabajo por enfermedad sea justificable, se requiere presentar el correspondiente certificado de incapacidad de la E.P.S. o A.R.L., a la cual se encuentre afiliado el TRABAJADOR. Cuando este certificado de incapacidad médica no es presentado ante la Dirección de Desarrollo Humano, la UNIVERSIDAD no reconocerá el valor de dichos días de ausencia.

## **CAPÍTULO XI: PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**ARTÍCULO 48.** Los TRABAJADORES tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto por el Proyecto Educativo Institucional –PEI- de la Universidad.
2. Respetar y acatar la subordinación a los superiores.
3. Mantener la lealtad, respeto y servicio con sus compañeros, visitantes y miembros de la comunidad universitaria.
4. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
5. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden, moral y disciplina general de la Universidad.
6. Cumplir las normas y disposiciones consagradas en las diferentes reglamentaciones y políticas que sean adoptadas por la Universidad.
7. Ejecutar los trabajos y tareas que se le confíen con honradez, eficiencia, buena voluntad y de la mejor manera posible.
8. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, observando el conducto regular del respectivo superior y de manera fundada, comedida, veraz y respetuosa.
9. Recibir y aceptar de buena manera 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.
10. Observar rigurosamente las precauciones, indicaciones y recomendaciones, en general, para el manejo y mantenimiento de máquinas y elementos de trabajo y para precaver y evitar la ocurrencia de daños, accidentes o perjuicios.
11. Permanecer durante toda la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde por orden de la UNIVERSIDAD, deba desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior o por necesidades del servicio, pasar a otras dependencias, ausentarse de su puesto u ocupar el puesto de trabajo de otro.
12. Cumplir las normas de medicina laboral y preventiva, seguridad e higiene propias de la UNIVERSIDAD.
13. Participar en la prevención de los riesgos laborales mediante las actividades que determinen de manera conjunta la UNIVERSIDAD y la A.R.L.

## **CAPÍTULO XII: ORDEN JERÁRQUICO**

**ARTÍCULO 49.** Para efectos de autoridad y ordenamiento, lo mismo que para todos los efectos legales y reglamentarios, la jerarquía será ejercida, en el orden descendente, de la siguiente forma:

RECTORÍA  
VICERRECTORÍAS Y SECRETARÍA GENERAL  
DIRECCIONES GENERALES  
DECANATURAS O DIRECCIONES DE UNIDADES ACADÉMICAS DE CARÁCTER ESPECIAL  
DIRECCIONES DE UNIDADES ACADÉMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
DIRECCIONES DE PROGRAMAS  
JEFATURAS

**ARTÍCULO 50.** Para efectos laborales, actuarán como representantes de la UNIVERSIDAD el Rector o el Director de Desarrollo Humano, por delegación de aquel. En consecuencia, la facultad de resolver definitivamente sobre admisión, traslado, sanciones, retiro y reclamaciones de los TRABAJADORES, le está reservada al Rector y, por delegación expresa suya, al Director de Desarrollo Humano.

**ARTÍCULO 51.** Para efectos disciplinarios, tiene facultad para imponer sanciones disciplinarias a los TRABAJADORES, el Director de Desarrollo Humano y aquellas otras personas en quienes se ha

delegado tal función, sin perjuicio de los llamados de atención a que haya lugar cuando el jefe inmediato del TRABAJADOR considere que hay lugar a ello.

### **CAPÍTULO XIII: LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES**

**ARTÍCULO 52.** Son labores prohibidas para mujeres y menores de edad:

1. Está prohibido emplear a los menores de diez y ocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos (artículo 242, C.S.T.).
2. Las mujeres, sin distinción de edad y los menores de diez y ocho (18) años no pueden ser TRABAJADORES en trabajos subterráneos de las minas y en general trabajar en labores peligrosas insalubres o que requieran grandes esfuerzos (artículo 242, C.S.T.).
3. Ninguna persona menor de diez y ocho (18) años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de la Protección Social en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo con el nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de TRABAJADORES y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas (artículo 117, Ley 1098 de 2006, Resolución 1677 de 2008).

### **CAPÍTULO XIV: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LA UNIVERSIDAD Y DE LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 53.** Son obligaciones especiales de la UNIVERSIDAD:

1. Poner a disposición de los TRABAJADORES, salvo estipulación en contrario, los instrumentos y elementos adecuados y las materias primas necesarios para la realización de las labores en forma satisfactoria.
2. Procurar a los TRABAJADORES instalaciones locativas apropiadas para el oficio y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades laborales, de forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud en el trabajo.
3. Disponer de una Brigada de Emergencias suficiente y entrenada para atender incidentes, accidentes o emergencias dentro y alrededor de sus instalaciones.
4. Colaborar dentro de los límites legales, en la prestación de los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
5. Pagar la remuneración pactada, en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
6. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del TRABAJADOR, a sus creencias y sentimientos.
7. Conceder al TRABAJADOR las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 30 del presente Reglamento.
8. Dar al TRABAJADOR que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio prestado, índole de la labor y el salario devengado; igualmente, si el TRABAJADOR lo solicita, hacerle practicar examen médico de retiro y darle certificación sobre el particular. Se considerará que el TRABAJADOR desiste voluntariamente o por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta al consultorio del médico respectivo para la práctica del examen, a

pesar de haber recibido la orden correspondiente. En tal caso, cesa tal obligación para la UNIVERSIDAD.

9. Pagar al TRABAJADOR los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar sus servicios se le 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, la UNIVERSIDAD debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente; en los gastos de traslado del TRABAJADOR, se entienden comprendidos los de los familiares que con él conviven.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras de sus TRABAJADORES.
11. Abrir y llevar al día los registros de TRABAJADORES menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas, como lo ordena la Ley.
12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las Leyes.
13. Afiliar a todos sus TRABAJADORES al Sistema General de Seguridad Social.
14. Suministrar, cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, a aquellos TRABAJADORES que tengan una remuneración mensual de hasta dos (2) veces el salario mínimo legal mensual vigente.
15. En general, todas aquellas obligaciones previstas en la ley para los empleadores.

**ARTÍCULO 54.** Son obligaciones especiales del TRABAJADOR:

1. Respetar y acatar el Proyecto Educativo Institucional –PEI- de la Universidad.
2. Prestar sus servicios de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y condiciones acordadas.
3. Realizar con competencia profesional, rectitud de criterio y en forma diligente, eficiente y puntual todas sus actividades.
4. Realizar personalmente la labor en los términos contractuales estipulados, observando los preceptos de este Reglamento y acatando y cumpliendo las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la UNIVERSIDAD o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros de trabajo, estudiantes, contratistas y con todas aquellas personas que tengan relación directa e indirecta en su labor.
6. Observar una conducta acorde con la dignidad de su cargo y de la UNIVERSIDAD.
7. Dar buen trato a los miembros de la comunidad universitaria, al público, y en general, a todas las personas con quien tenga relación en su labor.
8. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro normal y natural, los instrumentos, útiles, materiales, herramientas o equipos, que le hayan sido facilitados para la ejecución del trabajo y las materias primas sobrantes, así como los productos elaborados. Hacer uso de estos instrumentos y útiles de trabajo en el lugar que la UNIVERSIDAD indique para ello y solamente en beneficio de esta, evitando hacer o propiciar cualquier competencia contra ella.
9. Hacer uso responsable de los recursos disponibles para el desarrollo de las funciones institucionales y no emplear ni los recursos ni el nombre de la Institución con fines de lucro o de beneficio personal.
10. Observar estrictamente lo establecido por la UNIVERSIDAD para solicitud de permisos y para dar avisos y comprobación de enfermedad, ausencia y novedades semejantes, de conformidad con los artículos 30 de este Reglamento.
11. Concurrir cumplidamente a las reuniones convocadas por las autoridades académicas o administrativas de la UNIVERSIDAD.
12. Participar activa y oportunamente y beneficiarse de los diferentes programas y cursos de capacitación y formación, humana y profesional, que la UNIVERSIDAD organice o sugiera.
13. Cuidar de su presentación personal, decorosa, conforme a la moral y las buenas costumbres.

14. Observar con la mayor diligencia y cuidado las normas de orden y aseo personal y de su sitio de trabajo.
15. Para aquellos TRABAJADORES a quienes la UNIVERSIDAD suministre dotación, utilizar todos los elementos de la misma, en las instalaciones de la UNIVERSIDAD de manera permanente y en forma apropiada con el fin de realizar las labores.
16. Para aquellos TRABAJADORES a quienes la UNIVERSIDAD suministre uniforme, utilizar el mismo de modo permanente en sus instalaciones, de forma digna y apropiada en y fuera de ellas, en cuyo último caso será solo cuando sea estrictamente necesario, como lo es el traslado hacia y desde la UNIVERSIDAD.
17. Comunicar cualquier incumplimiento grave de otro trabajador a sus obligaciones originadas en el contrato de trabajo o en este Reglamento.
18. Comunicar oportunamente a su respectivo superior, la información o comunicación necesaria para evitar daños, perjuicios o molestias en el trabajo, a los intereses de la UNIVERSIDAD o de su personal.
19. Portar el carné que lo identifica como miembro de la comunidad universitaria, presentarlo en todas las ocasiones en que así lo exija la misma por razones de seguridad.
20. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité Paritario de Salud Ocupacional de la UNIVERSIDAD o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades laborales.
21. Realizarse las evaluaciones médicas ocupacionales establecidas por la ley: pre ingreso, periódicos, post-incapacidad mayor a 15 días y reubicación laboral. La evaluación de egreso es opcional para el empleado.
22. 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 UNIVERSIDAD.
23. Registrar la dirección y teléfono de su domicilio en las oficinas de Desarrollo Humano, y dar aviso inmediato de cualquier cambio que ocurra. En consecuencia, en caso de cualquier comunicación que se dirija al TRABAJADOR, se entenderá válidamente notificada y enviada a este, si se dirige a la última dirección que el TRABAJADOR tenga registrada en la UNIVERSIDAD.
24. Comunicar a Desarrollo Humano, inmediatamente se produzcan cambios en el estado civil, nacimiento de hijos o fallecimientos de hijos o padres, con el fin de que la UNIVERSIDAD pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan.
25. Mantener la integridad, exactitud y oportunidad de la información y documentación que se registre en cualquier sistema de información (sea transaccional, administrativo o académico).
26. Suministrar de modo veraz, exacto, oportuno y completo, la información administrativa o académica solicitada por las instancias superiores de la UNIVERSIDAD, que corresponda con el ejercicio de sus funciones.
27. Abstenerse, durante la vigencia del contrato y con posterioridad a su terminación, por cualquier causa, de revelar y en general utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, cualquier tipo de desarrollo, actividad, información, bases de datos o documentación de la UNIVERSIDAD que tenga naturaleza reservada, o información y documentos constitutivos de propiedad del cliente (estudiantes, contratantes, contratistas) de la UNIVERSIDAD o de sus entidades relacionadas, siempre y cuando no medie autorización previa, expresa y escrita del titular de la información.
28. Para aquellos TRABAJADORES que tengan acceso a información confidencial o que ejerzan custodia sobre ella, garantizar su preservación y cuidado, y asegurarse de que esta no sea revelada sin la debida autorización.
29. Cumplir estrictamente los compromisos de orden económico o semejante, adquiridos por el TRABAJADOR con la UNIVERSIDAD.

30. Todas las demás obligaciones que entrañe el respectivo cargo que desempeñe el TRABAJADOR.

**ARTÍCULO 55.** Son obligaciones especiales para todos aquellos TRABAJADORES que se relacionan en el artículo 49 del presente Reglamento, además de las indicadas como obligaciones para todos los TRABAJADORES:

1. Actuar con prudencia y adhesión al espíritu de la UNIVERSIDAD.
2. Cumplir con las funciones que les fijen los estatutos de la UNIVERSIDAD y las que les asignen los reglamentos generales.
3. Velar porque en la UNIVERSIDAD o en la Unidad académica o administrativa a la que pertenezca, se conozcan y observen cumplidamente el espíritu de la UNIVERSIDAD, los estatutos, reglamentos estatutarios y demás normas generales y específicas establecidas.
4. Dar buen ejemplo con entereza moral y coherencia de vida.
5. Exigir al personal a su cargo, la realización del trabajo bien hecho, mediante el máximo rendimiento, guardando siempre los principios de caridad y justicia en las relaciones laborales.
6. Informar y consultar a sus superiores o a las instancias pertinentes sobre las dificultades que puedan presentarse en el trabajo y en las relaciones laborales.
7. Actuar propositivamente, presentando sus apreciaciones y sugerencias sobre asuntos de interés a las instancias previstas para ello, con el fin de mejorar los procedimientos académicos y administrativos, siguiendo los lineamientos institucionales.
8. Velar por la salud y seguridad de los TRABAJADORES a su cargo, haciendo cumplir las instrucciones, reglamentos y políticas de prevención de riesgos adoptados en forma general o específica por la UNIVERSIDAD. Y procurar que todos utilicen y hagan uso adecuado de los elementos de dotación, de seguridad personal y uniformes suministrados por la UNIVERSIDAD.
9. Informar oportunamente y por escrito, a la Dirección de Desarrollo Humano, sobre las faltas cometidas por cualquiera de los TRABAJADORES a su cargo y contar con el visto bueno de dicha Dirección para la aplicación de cualquier sanción.
10. Informar oportunamente a la Dirección de Desarrollo Humano, las incapacidades presentadas por los TRABAJADORES a su cargo.
11. Todas las demás obligaciones inherentes a las condiciones de tener personal a su cargo.

**ARTÍCULO 56.** Son obligaciones especiales para todos aquellos TRABAJADORES que ostenten la calidad de PROFESORES, sin perjuicio de las obligaciones para todos los TRABAJADORES:

1. Mantener una conducta acorde con la dignidad de su cargo y de la UNIVERSIDAD, actuando de acuerdo con los principios de la ética de su profesión.
2. Desarrollar con responsabilidad y eficiencia las funciones generales de docencia, investigación, proyección social, asesoría académica personalizada, o desarrollo tecnológico, y demás funciones académicas según las políticas y los Planes de Desarrollo de las Unidades académicas y de la UNIVERSIDAD.
3. Dictar los cursos o materias asignadas en el horario y lugar establecido.
4. Mantener la prudente reserva sobre los temas académicos y personales de los estudiantes.
5. Velar por la objetividad e imparcialidad en los métodos de evaluación y calificación, de tal manera que la exigencia académica resulte formativa y promueva la excelencia de los estudiantes.
6. Entregar, tanto a la UNIVERSIDAD como a los estudiantes, el resultado de las evaluaciones en las fechas previstas.

7. Cumplir con todas las obligaciones establecidas en el Estatuto del Profesor, en el Reglamento de Escalafón de Profesores y demás normas pertinentes.
8. Todas las demás obligaciones inherentes a su condición especial de profesor.

**ARTÍCULO 57.** Se prohíbe a la Universidad:

1. Deducir, compensar o retener suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que correspondan a los TRABAJADORES, sin autorización previa y escrita de estos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
  - a. Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones, en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
  - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta por un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley lo autorice.
2. Obligar, en cualquier forma, a los TRABAJADORES a comprar mercancías o víveres, en proveeduría o almacenes que establezca la UNIVERSIDAD.
3. Exigir o aceptar dinero del TRABAJADOR como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de 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 religioso o político o impedir el ejercicio del derecho de 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.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el numeral 7 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupen en otras empresas a los TRABAJADORES que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los TRABAJADORES o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.)
10. Todas las demás actuaciones que la ley prohíba a los empleadores.

**ARTÍCULO 58.** Se prohíbe a los TRABAJADORES:

1. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de su superior, omitiendo los procedimientos del artículo 30 de este Reglamento.
2. Originar riñas, discordias o discusiones con otros TRABAJADORES de la UNIVERSIDAD, o tomar parte en tales actos, dentro o fuera de las instalaciones de la misma.
3. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas de la comunidad universitaria o el nombre de la UNIVERSIDAD.
4. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse de él.

5. Interponer o hacer que otro interponga obstáculos de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otros, no pueda realizarse o se realice de modo defectuoso, o en menor calidad o cantidad de lo estipulado por la UNIVERSIDAD.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, o incitar a su declaración o mantenimiento, sean que participen o no de ellas.
7. Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de suspensiones o ceses del trabajo en la UNIVERSIDAD, cuando tales hechos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o de cualquier manera contrarios a la ley.
8. Confiar a otro TRABAJADOR, sin autorización correspondiente, la ejecución del trabajo propio, los equipos, elementos, suministros o materiales que tiene a su cargo.
9. Llevar a cabo cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante la UNIVERSIDAD por la conducta y el cumplimiento de tareas y responsabilidades del TRABAJADOR.
10. Sustraer de la UNIVERSIDAD los útiles de trabajo, las materias primas, productos elaborados, equipos y en general todo tipo de bienes de la UNIVERSIDAD, sin el permiso escrito de la misma.
11. Causar cualquier daño a las instalaciones, equipos, elementos, suministros, información o documentación de la UNIVERSIDAD.
12. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de la UNIVERSIDAD.
13. Utilizar los elementos, útiles o herramientas suministrados por la UNIVERSIDAD en actividades distintas del trabajo contratado.
14. Recibir o exigir dinero en nombre de la UNIVERSIDAD, cuando no se está facultado para ello.
15. Disponer de dinero, cheques, letras de cambio o cualquier instrumento negociable, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a la UNIVERSIDAD, o por esta con destino a sus acreedores, clientes, TRABAJADORES, etc.
16. Permitir que personas extrañas a la UNIVERSIDAD utilicen los servicios y beneficios destinados por esta, a sus TRABAJADORES y a sus familiares.
17. Incurrir en desperdicio de materiales, útiles de trabajo, materias primas, productos elaborados, y en general, todo tipo de bienes de la UNIVERSIDAD.
18. Utilizar cualquier medio de comunicación de la UNIVERSIDAD para fines distintos a los institucionales sin autorización.
19. Hacer uso del software licenciado de la UNIVERSIDAD, en propósitos distintos a las funciones a su cargo o en actividades distintas del trabajo contratado.
20. Instalar en los equipos de la UNIVERSIDAD, programas o software ilegal.
21. Recibir, solicitar o exigir dádivas, propinas, comisiones, regalos y cualquier clase de obsequio de estudiantes, compañeros de trabajo, padres de familia, graduados u otras personas con ocasión de su labor.
22. Ofrecer, a nombre propio o de la UNIVERSIDAD, dádivas, regalos, comisiones o cualquier tipo de reconocimiento a servidores públicos o particulares que tengan entre sus labores la calificación, valoración, adjudicación o celebración de contratos en los que participe la UNIVERSIDAD.
23. Recibir, solicitar o exigir dádivas, propinas, comisiones, regalos y cualquier clase de contribución para la UNIVERSIDAD cuando se trate de pagos o beneficios ilegales.

24. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
25. Fumar en los sitios, actividades u horas en que esté prohibido hacerlo por orden de la UNIVERSIDAD o por la ley, o en lugares donde pueda llegar a causar algún perjuicio a la misma o a su personal.
26. Ingerir bebidas alcohólicas o consumir drogas u otras sustancias enervantes o alucinógenas en horas de trabajo.
27. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas estimulantes, enervantes o alucinógenas, o consumir cualquiera de estas, en el sitio de trabajo.
28. Mantener dentro de las instalaciones de la UNIVERSIDAD, en cualquier cantidad, licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes, estimulantes o alucinógenas o cualquier sustancia o producto semejante.
29. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes.
30. Ocultar u obstaculizar a las instancias superiores, el acceso a la información relevante; omitir, alterar, destruir o borrar información de cualquier registro o documento o suministrarla con falsedad o inexactitud.
31. Revelar y en general, utilizar directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, cualquier tipo de desarrollo, actividad, información, bases de datos o documentación de la UNIVERSIDAD que tenga naturaleza reservada, o información y documentos constitutivos de propiedad del cliente (estudiantes, contratantes, contratistas) de la UNIVERSIDAD o de sus entidades relacionadas, siempre y cuando no medie autorización previa, expresa y escrita del titular de la información.
32. Ejecutar cualquier tipo de actividad o contratación que genere conflicto de intereses entre la UNIVERSIDAD y el TRABAJADOR. Si se llegare a presentar esta situación, el TRABAJADOR deberá informar tal hecho ante su superior inmediato y la UNIVERSIDAD podrá conminar al trabajador a abandonar el ejercicio de tal actividad o contratación o a renunciar a su cargo en la UNIVERSIDAD.
33. Crear o alterar documentos para su beneficio personal o de un tercero, en perjuicio de la UNIVERSIDAD.
34. Solicitar a los compañeros de trabajo o personas con las cuales tenga relación con ocasión de su labor, préstamos de dinero o en especie.
35. Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
36. Hacer ventas o distribución de artículos sin la autorización de la UNIVERSIDAD o distribuir periódicos, folletos, circulares o volantes en sus instalaciones.
37. Llevar a cabo conductas de discriminación (contra otros funcionarios, estudiantes, padres de familia, graduados, etc.) por razones de edad, sexo, orientación sexual, raza, nacionalidad, origen étnico o cultural, religión e ideología política.
38. Aprovecharse de circunstancias especiales, para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores, colaboradores o compañeros de trabajo u ocultar tales hechos.
39. Llevar a cabo conductas de acoso laboral encaminadas a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, respecto a superiores, colaboradores o

compañeros de trabajo. Igualmente, ocultar la ocurrencia de hechos semejantes realizados por otros TRABAJADORES de la UNIVERSIDAD.

40. Utilizar el tiempo de trabajo en gestiones personales distintas a aquellas que tienen relación directa con la labor ejecutada, sin previa autorización del superior.
41. Salir del lugar del trabajo durante las horas laborales sin permiso expreso del superior.
42. Presentarse a trabajar bajo incapacidad médica o solicitarle a un subordinado hacerlo
43. Todas las demás actuaciones que la ley prohíba a los TRABAJADORES.

**ARTÍCULO 59.** A los TRABAJADORES que ostenten la calidad de PROFESORES, además de las prohibiciones para cualquier TRABAJADOR, les está prohibido lo siguiente:

1. Aplicar sanciones aflictivas que atenten contra la dignidad de los estudiantes o su integridad física. Toda sanción deberá estar relacionada con la falta cometida, ser proporcional a ella y hacerse conforme con las disposiciones vigentes sobre la materia.
2. Usar materiales de consulta y otros materiales didácticos con fines distintos al de su trabajo en la UNIVERSIDAD.
3. Cumplir la labor docente con sus estudiantes fuera de los predios de la Universidad, sin el conocimiento y consentimiento del respectivo superior.
4. Incumplir el programa o régimen académico en contravía de la forma, tiempo y lugar establecido por la UNIVERSIDAD.
5. Solicitar o recibir dádivas, regalos, comisiones o préstamos, en dinero o en especie, de los estudiantes o sus representantes.
6. Todas las demás actuaciones que la ley prohíba a los PROFESORES.

#### **CAPÍTULO XV: ESCALA DE FALTAS, SANCIONES Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

**ARTÍCULO 60.** El presente Reglamento ha establecido en sus artículos precedentes una serie de obligaciones y prohibiciones para todos sus TRABAJADORES, tanto en general como según el cargo desempeñado en la UNIVERSIDAD. Su transgresión, previo proceso disciplinario, implica la imposición de las sanciones correspondientes, entendiendo que la UNIVERSIDAD no puede imponer sanciones no previstas en este Reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, en contratos laborales o en su reglamentación interna, tal como lo dispone el artículo 114 del C.S.T.

**ARTÍCULO 61.** La UNIVERSIDAD, en consonancia con la legislación laboral, establece la siguiente escala de faltas y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo en la hora de entrada a la empresa, implica suspensión del contrato de trabajo que no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.
- b) *La ausencia en el trabajo durante la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica suspensión en el contrato de trabajo.*
- c) *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.*

**PARÁGRAFO 1:** En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este artículo, se deja claramente establecido que la UNIVERSIDAD no reconocerá ni pagará el salario

correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y su correspondiente sanción.

Lo estipulado en este numeral no impide que la UNIVERSIDAD evalúe cada caso en particular y proceda de acuerdo a la evaluación previa a imponer la sanción pertinente o el despido justificado.

**PARÁGRAFO 2:** Las multas que se prevean solo pueden causarse por retardos o faltas a trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder la quinta parte del salario de un día y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la UNIVERSIDAD.

**ARTÍCULO 62:** Constituyen faltas graves, que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo, las siguientes:

- a) El retardo en la hora de entrada al trabajo sin excusa válida para la UNIVERSIDAD que cause perjuicios de consideración
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones y deberes legales, contractuales o reglamentarias, así como incurrir el trabajador en cualquiera de las prohibiciones previstas en la ley, el presente Reglamento Interno de Trabajo y/o en el contrato de trabajo

Lo estipulado en este numeral no impide que la UNIVERSIDAD evalúe cada caso particular y proceda de acuerdo a la evaluación previa a imponer la sanción pertinente o el despido justificado.

**PARÁGRAFO:** El TRABAJADOR que haya sido suspendido, deberá presentarse exactamente el siguiente día laborable a la fecha en que termina la sanción. De no hacerlo así, se adelantará el correspondiente proceso el cual puede traer como consecuencia la aplicación de sanciones disciplinarias consagradas en éste documento o la terminación de su contrato de trabajo con justa causa.

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

**ARTÍCULO 63.** El procedimiento disciplinario se surtirá de manera tal que se asegure el debido proceso en los términos previstos en este Reglamento y en las demás normas que le sean aplicables, ante la autoridad previamente definida y en plena coherencia con los principios y el espíritu de la Universidad de La Sabana. Las sanciones que llegaren a imponerse, se aplicarán y graduarán según la gravedad de la falta, con fundamento en el principio de proporcionalidad.

Antes de aplicarse cualquier sanción disciplinaria, la UNIVERSIDAD deberá oír directamente al TRABAJADOR inculpado y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a la que pertenezca.

En todo caso, el procedimiento disciplinario dará observancia a los siguientes parámetros, con la finalidad de garantizar al trabajador los derechos a la defensa y al debido proceso:

- i. Se notificará formalmente al trabajador del inicio del proceso disciplinario y en la notificación se identificará la fecha en la que se realizará la diligencia de descargos
- ii. Dicha notificación incluirá la formulación de los cargos y conductas que se imputan
- iii. Se dará conocimiento al trabajador de las pruebas que se tengan en su contra, así como la oportunidad para controvertirlas
- iv. El empleador emitirá un pronunciamiento definitivo y motivado, una vez concluida la investigación disciplinaria

- v. Se dará al trabajador la posibilidad de poder controvertir la decisión emitida ante una segunda instancia; sin perjuicio, la petición de revisión o aclaración no tiene efectos suspensivos.

Así mismo, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la UNIVERSIDAD de imponer o no la sanción definitiva. (Artículo 115, C.S.T)

De toda falta y su sanción correspondiente deberá informarse por escrito a la Dirección de Desarrollo Humano, la cual hará el respectivo acompañamiento para velar por el cumplimiento del proceso, las garantías de defensa y la proporcionalidad de la sanción.

**ARTÍCULO 64.** No producirán efecto alguno las sanciones disciplinarias impuestas con violación del trámite señalado en los anteriores artículos.

#### **CAPÍTULO XVI: RECLAMOS (PRESENTACIÓN Y TRAMITACIÓN)**

**ARTÍCULO 65.** Los TRABAJADORES deberán presentar sus reclamos ante sus superiores jerárquicos enumerados en el artículo 49 de este Reglamento. El TRABAJADOR deberá llevar su caso ante su superior inmediato y si no fuera atendido por este, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente sobre la persona a quien primero formuló su reclamo quienes lo escucharán y lo resolverán en justicia y equidad.

**ARTÍCULO 66.** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el TRABAJADOR o los TRABAJADORES pueden asesorarse del sindicato respectivo si lo hubiere.

#### **CAPÍTULO XVII: PREVENCIÓN Y SUPERACIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL**

##### **MECANISMOS DE PREVENCIÓN**

**ARTÍCULO 67.** Como mecanismos preventivos de conductas que constituyan acoso laboral se establecen los siguientes:

a. La UNIVERSIDAD realizará periódicamente capacitaciones o charlas instructivas, individuales o colectivas, dirigidas a los trabajadores vinculados a ella, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato al interior de la misma, propender por condiciones dignas y justas en el trabajo, velar por el buen ambiente laboral y en general, a prevenir conductas de acoso laboral.

b. La UNIVERSIDAD realizará actividades o terapias individuales o colectivas de naturaleza psicopedagógica y/o actividades educativas, con el fin de instruir a los trabajadores en relación con el desarrollo de conductas apropiadas en su entorno laboral.

##### **PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL**

**ARTÍCULO 68.** El procedimiento contenido en este Reglamento debe surtirse en forma confidencial y conciliatoria y tendrá como objetivo principal el de prevenir o superar las conductas que pudiesen llegar a considerarse como actos de acoso laboral.

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

**ARTICULO 69.** El TRABAJADOR que se considere sujeto pasivo de una conducta que constituya acoso laboral, deberá informar de manera inmediata de tal circunstancia al Comité de Convivencia, quienes efectuarán las averiguaciones internas correspondientes y buscarán los mecanismos preventivos adecuados para superar las eventuales situaciones de acoso. La información presentada por el trabajador se manejará en forma confidencial y reservada y tan solo pretende dar inicio al procedimiento interno de investigación encaminado a detectar y superar eventuales situaciones de acoso laboral.

**PARÁGRAFO:** Cuando la persona involucrada en una situación de acoso como sujeto pasivo o activo sea el Rector, se informará sobre la existencia de tal situación al Consejo Fundacional para los fines establecidos en este artículo.

**ARTÍCULO 70.** En el desarrollo del procedimiento anterior, el Rector, o quien él designe para tal fin, si lo considera necesario, podrá citar de manera escrita y confidencial a los sujetos involucrados en los hechos y a los testigos correspondientes para que declaren sobre lo ocurrido. Las declaraciones rendidas se formalizarán en un acta, en la que en forma adicional se dejará constancia de los supuestos hechos de acoso laboral informados, de las alternativas de solución propuestas y de los acuerdos logrados, si los hubiere.

**ARTÍCULO 71.** En desarrollo del procedimiento anterior el Rector, o quien él designe podrá ordenar la ejecución o desarrollo de las correspondientes medidas preventivas, las cuales pretenderán el mejoramiento del ambiente laboral, así como la prevención o superación de conductas que pueden considerarse eventualmente como de acoso laboral.

## **CAPÍTULO XVIII: TELETRABAJO**

**ARTÍCULO 72.** Teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Artículo 2 Ley 1221 de 2008 y Artículo 2 Decreto 884 de 2012).

**ARTÍCULO 73.** El teletrabajo puede revestir las siguientes formas:

- a. Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- b. Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.
- c. Suplementarios, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina

**ARTÍCULO 74.** Con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral, los teletrabajadores deberán tener en cuenta las indicaciones efectuadas por la UNIVERSIDAD y en especial aquellas contenidas en el presente Reglamento para el manejo de los equipos y programas que se entreguen. (Artículo 5º Decreto 0884 de 2012)

Los teletrabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones para garantizar el adecuado uso de equipos y programas entregados:

- a. Los elementos que se entreguen a los teletrabajadores serán responsabilidad directa y personal de éstos.
- b. Sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los teletrabajadores en desarrollo del contrato de trabajo con la UNIVERSIDAD.
- c. Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que la UNIVERSIDAD imparta para el uso adecuado de los equipos y programas.
- d. Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños.
- e. Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos y programas que se entreguen a los teletrabajadores son intransferibles y de uso exclusivo de los teletrabajadores.
- f. Los teletrabajadores deberán mantener la confidencialidad y reserva de las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas.
- g. Aquellas contenidas en las políticas internas que existan en la UNIVERSIDAD.

**PARÁGRAFO.** El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes determinadas se constituye como una falta grave y una violación a las obligaciones y prohibiciones que rigen los contratos de trabajo entre los teletrabajadores y la UNIVERSIDAD, en atención a lo establecido en el literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T.

**ARTÍCULO 75.** Los teletrabajadores deberán garantizar de forma íntegra la confidencialidad y reserva de la información a la que tengan conocimiento en ejecución de sus funciones, la cual en todo caso sólo podrá ser utilizada como desarrollo de su contrato de trabajo. (Artículo 5º Decreto 0884 de 2012)

**PARÁGRAFO 1:** Se prohíbe expresamente revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de la Entidad a la cual hayan tenido acceso los teletrabajadores, o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este.

**PARÁGRAFO 2:** El incumplimiento de cualquier forma de lo estipulado en el presente artículo será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965.

**ARTÍCULO 76.** En materia de seguridad y previsión de riesgos laborales, el teletrabajo operará en la UNIVERSIDAD teniendo en cuenta las condiciones especiales establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y las sugerencias efectuadas por la Administradora de Riesgos Laborales. (Artículo 8º Decreto 0884 de 2012).

## **CAPÍTULO XIX: PUBLICACIÓN DE ESTE REGLAMENTO**

**ARTÍCULO 77.** Cumplido el procedimiento interno de aprobación del presente Reglamento, establecido en el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, la UNIVERSIDAD lo publicará en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación se hará en cada uno de ellos (artículo 120, C.S.T., modificado por el artículo 22, de la Ley 1429 de 2010).

## **CAPÍTULO XX: VIGENCIA**

**ARTÍCULO 78.** El presente reglamento entrará a regir desde la fecha en que la UNIVERSIDAD lo publique en cartelera e informe a los TRABAJADORES mediante circular interna el contenido de este (artículo 119, C.S.T. modificado por artículo 17, Ley 1429 de 2010).

**ARTÍCULO SEGUNDO.** La presente resolución, por la cual se actualiza el reglamento interno de trabajo de la Universidad de La Sabana, entrará a regir conforme con lo previsto en el Capítulo XX del citado reglamento, y deroga la resolución No. 557, del 18 de septiembre de 2013, y las demás disposiciones que le sean contrarias.

EL PRESIDENTE

EL SECRETARIO