



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**Versión No. 4
Marzo 14 de 2022**

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I PRESENTACIÓN	3
CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN	3
CAPÍTULO III PERIODO DE PRUEBA	4
CAPÍTULO IV CONTRATO DE APRENDIZAJE	4
CAPÍTULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	6
CAPÍTULO VI HORARIO DE TRABAJO	6
CAPITULO VII LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	7
CAPITULO VIII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS	8
CAPITULO IX SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LOS REGULAN	12
CAPITULO X SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.	13
CAPÍTULO XI EQUIPOS DE CÓMPUTO Y HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS	15
CAPITULO XII PRESCRIPCIONES DE ORDEN	16
CAPITULO XIII ORDEN JERÁRQUICO	16

CAPITULO XIV LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES	17
CAPITULO XV OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD Y LOS TRABAJADORES	19
CAPÍTULO XVI ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	26
CAPÍTULO XVII DE LA TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO POR PARTE DEL TRABAJADOR	33
CAPÍTULO XVIII PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE PARA RECLAMOS Y SU TRAMITACIÓN	37
CAPÍTULO XIX POLÍTICA DE ALCOHOL, DROGAS Y TABACO.	37
CAPÍTULO XX MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN	37
CAPÍTULO XXI PUBLICACIONES	40
CAPÍTULO XXII VIGENCIA	40
CAPITULO XXIII CLÁUSULAS INEFICACES	40
CAPÍTULO XXIV DISPOSICIONES FINALES	40

CAPÍTULO I PRESENTACIÓN

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

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a tener vinculación laboral con la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI, debe efectuar solicitud escrita, diligenciando el Formato Institucional de Hoja de vida vigente e institucionalizado en los registros del área de Gestión Humana, para que en esta forma pueda ser registrado como aspirante, anexando los siguientes documentos:

- a. Certificados del último patrono con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- b. Certificado de dos (2) personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su defecto el plantel de educación donde hubiere estudiado.
- c. Copia simple de cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso.
- d. Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del Inspector del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del Defensor de Familia.
- e. El personal de docentes, sin excepción alguna, deberá acreditar el cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos que para el efecto establezca el Reglamento Profesoral, o en su defecto el Honorable Consejo Académico.
- f. Hoja de vida diligenciada completamente con letra legible.
- g. Fotocopia de los Antecedentes Disciplinarios (Procuraduría) y judiciales.
- h. Fotocopia del diploma o acta de grado de Bachiller y nivel profesional que requiera el cargo (Técnico, Tecnólogo, Profesional, etc.)
- i. Certificado del Fondo de Pensiones y EPS a la que se encuentra afiliado actualizado (Directamente expedido por la entidad).

PARÁGRAFO: El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante; sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto. Es prohibida la exigencia de la inclusión en

formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1 y 2, Convenio N 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

CAPÍTULO III PERIODO DE PRUEBA

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

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. (Art. 77, Numeral 1 de C.S.T.).

ARTÍCULO 5. El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

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

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

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

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

CAPÍTULO IV CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 7. Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a la empresa, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado y le pague el salario convenido.

ARTÍCULO 8. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 9. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 10. Cuotas de aprendices: Para la determinación del número mínimo obligatorio de aprendices, la empresa se ceñirá a lo prescrito por la Ley (artículo 33 Ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 11. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la Universidad un apoyo de sostenimiento mensual de acuerdo a lo regulado por la Ley y consignado en su contrato de aprendizaje en cada una de sus etapas según sea en su etapa lectiva o productiva.

ARTÍCULO 12. Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y aplicación sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de la Universidad.
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

ARTÍCULO 13. Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Universidad tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica completa del arte y oficio, materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz el apoyo de sostenimiento pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza.

ARTÍCULO 14. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, la Universidad se ceñirá a lo prescrito por los artículos 30 y 32 de la Ley 789 de 2002.

ARTÍCULO 15. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros tres meses se presumen como períodos de prueba, durante los cuales se apreciará de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje, como lo regula el numeral 2 del art. 88 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

CAPÍTULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 16. Son trabajadores accidentales o transitorios, quienes realizan trabajos de corta duración, no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador.

CAPÍTULO VI HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 17. El horario de trabajo para personal administrativo será de 8:00 a.m. a 12:00 m. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m. Para el personal que labora en programas con jornada nocturna, el horario será de 1:00 p.m. a 9:00 p.m. Para los profesores el horario será fijado cada semestre o cada año por la respectiva autoridad académica según su ubicación.

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

PARÁGRAFO 2. Los días laborales son: lunes a sábado. Lunes a Viernes de 8:00am a 12:00m y de 2:00pm a 6:00pm. Los sábados se labora entre 8:00 a.m. a 12:00 m.

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

PARÁGRAFO 4. Si la actividad de la Universidad requiere que laboren horas adicionales según los postulados de los artículos 163 y 166 del CST, podrá realizarse en razón al cumplimiento de las 48 horas semanales sin que superen 12 horas extras por semana.

PARÁGRAFO 5. TURNOS DE TRABAJO SUCESIVOS. El empleador y el trabajador podrán acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa 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 (Art. 51 Ley 789 de 2002 modificó el inciso 1° del literal c).

PARÁGRAFO 6. JORNADA FLEXIBLE. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo 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 6:00 a.m. a 9:00 p.m. (Artículo art. 2 Ley 1846 de 2017).

PARÁGRAFO 7. Trabajadores de dirección, confianza y manejo. Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo, los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de

confianza o de manejo, o los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo. (Artículo 162 del C.S.T.)

CAPITULO VII LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 18. TRABAJO DIURNO es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m. TRABAJO NOCTURNO es el comprendido entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m. (art. 160, C.S.T.).

ARTÍCULO 19. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda de la máxima legal. (Art. 159 C.S.T.)

ARTÍCULO 20. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo conforme obra en las Resoluciones Número 2015002626 de septiembre 28 de 2015 y Número 2015003692 de 16 de Diciembre de 2015.

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

ARTÍCULO 21. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el Artículo 20 literal C de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno, se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro. (Art. 24, ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 22. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el del salario ordinario en que se han causado, o más tardar con el salario del periodo siguiente. (Art. 134, ordinal 2. C.S.T.).

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

ARTÍCULO 23. La Universidad no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 19 de este reglamento y especialmente cuando se requiera aumento de la jornada por fuerza mayor o cuando para la Universidad, sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en sus

instalaciones.

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

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

CAPITULO VIII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 24. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales por nuestra legislación laboral.

1. De acuerdo con la Ley Emiliani de 1983, fecha religiosa que cayera en sábado o domingo, se le trasladaba como día feriado al siguiente lunes y estos días son los que se darán de descanso o se cancelarán como festivos laborados en el caso en que los trabajadores sean programados para realizar actividades laborales.
2. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior, (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado. (Art. 26, numeral 5 Ley 50, de 1990).

PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. (Artículo 26 Ley 789 de 2002 modificó el Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo).

1. El trabajo en domingo y festivos se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno; 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 (Art. 26 Ley 789 /02).

PARÁGRAFO 3: 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. Interpreta la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

PARÁGRAFO 4: AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación de personal de trabajadores que por razones de servicio no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio. (Art. 185 C.S.T.)

PARÁGRAFO 5: En caso de ser necesario que se realice trabajo dominical ocasional no será requerido el previo aviso.

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

ARTÍCULO 26. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la universidad suspendiera el trabajo, estará obligada a pagarlo como si se hubiere realizado.

No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado el convenio expreso para la suspensión o la compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 178 CST).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 27. Los trabajadores que hubieran prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Art. 186, numeral 1 del C.S.T.).

PARÁGRAFO 1: El empleador podrá anticipar el disfrute de las vacaciones antes del cumplimiento del año del servicio si y sólo si con previo aviso de quince días, o con la anterioridad que disponga la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 28. Por la naturaleza y el objeto social de la Universidad, que es netamente académico, ella podrá conceder vacaciones colectivas a todos sus trabajadores en el mes de diciembre de cada año.

PARÁGRAFO. No obstante lo dispuesto en el artículo precedente, la época de vacaciones podrá ser señalada por la Universidad a más tardar dentro del año siguiente y ellas serán concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio o la efectividad del descanso.

ARTÍCULO 29. Si se presenta una interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Art. 188 de C.S.T.).

Cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Art. 189 C. S. T.).

ARTÍCULO 30.

1. El trabajador podrá gozar anualmente de por lo menos seis (6) días hábiles continuos de

vacaciones.

2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. (Art. 190, C.S.T.).

PARÁGRAFO: No será permitida la compensación de vacaciones de trabajadores mientras se encuentren en estado de incapacidad).

ARTÍCULO 31. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas.

En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se le conceden. (Art. 192 C.S.T.).

ARTÍCULO 32. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que se toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas. (Decreto 13 de 1967, Art. 5).

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

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 33. La Universidad concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica, debidamente comprobada, para la atención médica correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al sepelio de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad a la Universidad y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento de la institución. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad de aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.

Entiéndase como calamidad doméstica todo suceso ocurrido a los familiares dentro del primer y segundo grado de consanguinidad que vivan con el trabajador, o suceso de la naturaleza cuya gravedad afecta la normal disposición del trabajador.

El encargado fijará el número de días en que se otorga el permiso, de manera razonable, conforme a las circunstancias que dieron lugar a la calamidad y las necesidades de servicio de la Institución Universitaria.

- b. En caso de sepelio de compañeros de trabajo, el aviso puede ser mínimo un día de anticipación y el permiso se concederá hasta al 5% de los trabajadores.
- c. En caso de sufragio y desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación el aviso se hará con la anticipación mínima de 3 días.
- d. En caso de concurrencia al servicio médico el trabajador deberá presentar el respectivo soporte el mismo día de la consulta. El permiso deberá solicitarse con 3 días de anticipación y se otorgará por un tiempo prudencial.
- e. En caso de que se presente una situación de urgencia médica, el trabajador está obligado, en la medida que las circunstancias se lo permitan, a informar el mismo día por vía telefónica, correo electrónico o mensajería instantánea su inasistencia a trabajar, y con posterioridad deberá presentar el soporte de asistencia médica a más tardar a los 2 días posteriores de ocurrida la urgencia.
- f. En caso de fallecimiento del cónyuge o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, se reconocerán 5 días hábiles remunerados por Licencia de Luto conforme a lo establecido por la Ley 1280 de enero 5 del 2009. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia (Art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO. El permiso deberá solicitarse a través del aplicativo de permisos dispuesto por la Universidad, el cual deberá contener visto bueno del Jefe Inmediato y aprobación final de la Dirección del Departamento de Gestión Humana.

ARTÍCULO 34: LICENCIA DE MATERNIDAD. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas remuneradas a cargo de la EPS a que se encuentre afiliada. Además, en caso de nacimiento de hijo prematuro, se sumará al anterior periodo entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, para el caso de partos múltiples se añadirán dos (2) semanas. En caso de aborto o parto fallido, la licencia será de dos (2) a cuatro (4) semanas respectivamente.

Esta licencia se concederá en los términos y con las condiciones y requisitos que señala la Ley 1822 de 2017 o la norma que la sustituya o modifique.

De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al parto será de obligatorio goce.

Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico en el cual debe constar:

- a. El estado de embarazo de la trabajadora;
- b. La indicación del día probable del parto;
- c. La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, al menos, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce.

ARTÍCULO 35: El trabajador cuyo cónyuge o compañera dé a luz, tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad conforme a lo consagrado en la Ley 755 de 2002. (Sentencias C-174 del 2009 y C-633 del 2009).

La misma es incompatible con la licencia de calamidad doméstica, y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, los días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

ARTÍCULO 36: Licencias no obligatorias y no remuneradas. Las licencias no obligatorias son los permisos que concede la Universidad a sus empleados y que no están estipulados en la ley como de forzoso otorgamiento, por tal razón es una decisión discrecional de la universidad, conferir o no dichas licencias, así como el hecho de establecer por cuánto tiempo se concederán.

ARTÍCULO 37: Procedimiento para la concesión de licencias no obligatorias y no remuneradas. Para el otorgamiento de estas licencias, los empleados deben sujetarse al siguiente procedimiento:

1. Presentar ante la Dirección del Departamento de Gestión Humana o quien haga sus veces solicitud escrita, con no menos de tres (3) días de antelación, donde plasme los fundamentos de su requerimiento y el tiempo de duración del permiso solicitado.
2. Luego de realizar un análisis detallado, la Universidad le notificará por escrito al empleado, si concede o no la licencia, y en caso de ser así, bajo qué parámetros se otorga el permiso.

CAPITULO IX

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

ARTÍCULO 38. Formas y libertad de estipulación.

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

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

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la Seguridad social, ni de los aportes al SENA,

ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%). (Ley 789 de 2002).

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

ARTÍCULO 39. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores. (Art. 133, C.S.T.)

Periodos: Quincenales para el personal administrativo. Para el personal de docentes su periodo será mensual. La Universidad efectuará el pago de los salarios y demás obligaciones laborales, a través de los medios establecidos, aceptados y autorizados legalmente (cheque, transacción electrónica, efectivo).

ARTÍCULO 40. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, así:

1. El salario en dinero se pagará por períodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente. (art. 134 C.S.T.).

CAPITULO X

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

ARTÍCULO 41. Es obligación de la universidad velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo.

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

ARTÍCULO 42. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las EPS, y ARL, a la cual estén afiliados, en la que aquellos se hallen inscritos.

PARÁGRAFO: En caso de considerarlo necesario el empleador podrá contratar servicios médicos particulares para el beneficio de la salud y bienestar del trabajador, siendo la asistencia del trabajador a las consultas y procedimientos médicos una de sus obligaciones conforme lo regula el artículo 58 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 43. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces. El trabajador deberá hacer lo necesario para que sea examinado por el médico de la entidad a la cual se encuentre afiliado, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiera 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.

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo está en obligación de dar inmediato aviso al empleador o a su representante.

El empleador no es responsable de la agravación que se presente en las lesiones y perturbaciones, por no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa (Art. 221 C. S. T.)

ARTÍCULO 44. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico de su EPS o ARL que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la Universidad en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados por la ARL, suspenderá el derecho a las prestaciones económicas por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa. (ART. 55 DECRETO 1295 de 1994).

PARÁGRAFO. El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas y que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

ARTÍCULO 45. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Universidad para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 46. 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, tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, informando el mismo ante la EPS y ARL, en los términos establecidos en Ley 1562 de 2012, Ley 1438 de 2011, Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 47. En caso de accidente de trabajo no mortal, aún el más leve o incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador o 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 48. La Universidad y las entidades administradoras de riesgos laborales llevarán

estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales de conformidad con el reglamento que se expida.

Lo anterior conforme a las reglas que establezca el Ministerio de Trabajo, sujetándose a la Universidad al procesamiento y remisión de esta información. (Ley 1562 de 2012 y Ley 1438 de 2011.)

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la Universidad o actividad económica deberá ser informado por el empleador 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. (Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 49. La Universidad no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, 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.

ARTÍCULO 50. De todo accidente de trabajo se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere, y un relato sucinto de los que puedan declarar.

ARTÍCULO 51 En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Universidad como los trabajadores, se someterán a las normas pertinentes de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo, y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto 1072 de 2015, Ley 1562 de 2012 y Ley 1438 de 2011, Ley 776 de 2002 (Sistema General de Riesgos Laborales y legislación vigente sobre Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado.

ARTÍCULO 52 La Universidad es responsable de la Seguridad y Salud en el Trabajo de los trabajadores, en los términos de las Leyes que rigen la materia para los trabajadores vinculados.

ARTÍCULO 53 Los trabajadores deberán ser afiliados por la universidad a una Administradora de Riesgos Laborales.

PARÁGRAFO. Igualmente deberán ser afiliados los trabajadores a los Sistemas Generales de Pensiones y Salud, a través de las Empresas Promotoras de Salud y Administradoras de Pensiones que ellos elijan. (Art. 10 del Decreto 1530 de 1996).

CAPÍTULO XI EQUIPOS DE CÓMPUTO Y HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS

ARTÍCULO 54: INSPECCIÓN. La Universidad posee plenas facultades para monitorear, inspeccionar, revisar y controlar el uso correcto y la información almacenada de los Equipos de Cómputo y

Herramientas Tecnológicas que les suministre a los trabajadores para el desarrollo de sus funciones. También podrá instalar en los Equipos de Cómputo y Herramientas Tecnológicas, sistemas para llevar a cabo la inspección de que trata el presente artículo.

CAPITULO XII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 55. Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

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

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

CAPITULO XIII ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 56. El personal constituido en Autoridad de acuerdo con los cargos existentes en la Universidad, es el siguiente:

- A. El Presidente del Consejo Superior Universitario.
- B. El Rector.
- C. Vicerrector Académico.
- D. Vicerrector Administrativo.
- E. El Secretario General.
- F. Decanos de Facultad.
- G. Directores de Programas.
- H. Directores de Postgrado.
- I. Directores de Departamento.
- J. Director de Extensión.
- K. Director de Investigación.
- L. Director de Seccional.
- M. Director de Planeación.
- N. Director de Bienestar Universitario.
- O. Director Financiero.

PARÁGRAFO 1. En aquellos casos donde los asuntos Ético-disciplinarios estén relacionados con incumplimiento al reglamento Interno de trabajo y/o el contrato de trabajo, El Director de Gestión Humana tendrá la facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Universidad.

PARÁGRAFO 2. Por disposición general del Rector de la Universidad Santiago de Cali, el Director de Gestión Humana será el encargado de suscribir los contratos laborales del personal administrativo y del Personal Docente de la institución o a quien se designe por rectoría.

CAPITULO XIV LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 57. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (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 dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Art. 242 ordinales 2 y 3 del C. S. T.).

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

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

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales

como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.

4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajo donde se tenga que manipular con sustancia radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctrica de alto voltaje
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajos en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos, patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos de pañoleros, fogoneros en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos de altos hornos de fundición de metales de fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasados y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajos de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y gravado, trabajos en la industria de cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte en oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábrica de ladrillo, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillo.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales de las operaciones y/o procesos en donde se desprenden vapores polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o 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.

Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas.

De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117- Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 1677 de mayo 16 de 2008 y Resolución 4448 de diciembre 2 del 2005).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (Art. 114 de la Ley 1098 de 2006).

CAPITULO XV

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 58. Son obligaciones especiales de la Universidad:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y la materia prima necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores, puestos de trabajo apropiado y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes. Para este efecto, la universidad mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el

tiempo de servicios prestados, la índole de la labor y salario devengado. Igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta al consultorio médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente. En tal caso, la obligación del patrono cesa. (Art. 57 núm. 7 C.S.T.)

8. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y trabajadores menores que ordena la ley.
9. Conceder a los trabajadores que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el Artículo 238 del C.S.T.
10. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados de que trata el capítulo V del título VIII del C.S.T, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de las fechas de nacimiento de las mismas.
12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTÍCULO 59. Obligaciones especiales del trabajador:

PARA LOS DOCENTES

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

OBLIGACIONES COMUNES A TODOS LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD INCLUIDOS DOCENTES

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y aceptar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular imparta la Universidad o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa, las informaciones que tengan sobre su trabajo, especialmente sobre asuntos que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Universidad, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural los instrumentos y útiles que les haya sido facilitados y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la Universidad las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Universidad.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Universidad o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
8. Registrar en las oficinas de la Universidad su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. (Art. 58, C.S.T.).
9. **USO DEL CALZADO Y VESTIDO DE LABOR.** El trabajador queda obligado a destinar a su uso en las labores contratadas el calzado y el vestido que le suministre el patrono. En caso de que no lo hiciera éste quedará eximido de hacerle el suministro el período siguiente.

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

1. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y condiciones acordadas.
2. Respetar y observar estrictamente los preceptos del Reglamento de Trabajo y el Reglamento de Higiene y Seguridad y las medidas higiénicas preventivas prescritas por la Universidad.
3. Ejecutar por sí mismo el trabajo que le haya sido asignado, de acuerdo con las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores.
4. Acatar, aceptar y cumplir las órdenes e instrucciones o reglas de orden técnico o administrativo que, de modo particular, le impartan sus superiores para la ejecución del trabajo.
5. Cumplir con los controles establecidos durante la jornada laboral, entre ellos hacer uso del lector facial.
6. Conservar la disciplina que exige el servicio y la buena marcha de la Universidad.
7. Trabajar eficientemente, dando el mayor y el mejor rendimiento posible.
8. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario señalado por la Universidad.
9. Guardar absoluta lealtad con la Universidad y mantener total reserva de los secretos

comerciales, técnicos, administrativos, etc., cuya divulgación puede causar perjuicios a la Universidad.

10. Cumplir con el deber de denunciar los delitos cometidos y las violaciones de los contratos, de las leyes o de las reglamentaciones de la Universidad.
11. Conservar y restituir en buen estado, salvo al deterioro natural, los elementos y útiles de trabajo que le hayan sido suministrados y los materiales y elementos que no hayan sido utilizados.
12. Observar buenas y sanas costumbres dentro del servicio y fuera de él, con sus superiores, compañeros de trabajo y la colectividad en general.
13. Acatar y cumplir las instrucciones y procedimientos que determina la Universidad en forma general o particular.
14. Comunicar a la Universidad por medio de sus superiores inmediatos, observaciones que estime conducentes para evitar daños y perjuicios a la Universidad y a sus compañeros de trabajo. Prestar auxilio y toda la colaboración posible en cualquier tiempo y lugar en que sea necesario, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas e intereses de la Universidad.
15. Tratar a los superiores, compañeros de trabajo, clientes y contratistas de la Universidad con respeto y cortesía.
16. Laborar en horas extras, cuando lo solicite la Universidad, dentro de las normas establecidas por la Ley, previa autorización del Ministerio de Trabajo., Art. 164 modificado Decreto 13 de 1967, Art. 2o. del C.S.T.
17. Evitar e impedir la pérdida y desperdicio de tiempo, materias primas, lubricantes y cualquier otro elemento de propiedad de la Universidad.
18. Informar inmediatamente a cualquiera de sus superiores sobre cualquier accidente, daño, etc., que sufran las máquinas equipos, vehículos o personas de la Universidad, por leves que ellas parezcan.
19. Someterse al reglamento de disciplina y orden establecidos por la Universidad o que se establecieran en todas las actividades.
20. Someterse a los requisitos ordenados por la Universidad.
21. Registrar en la oficina de Gestión Humana de la Universidad su dirección de domicilio y los cambios que ocurran en su estado civil, nombre del cónyuge o compañero permanente y toda aquella información personal que la Universidad necesita mantener actualizada.
22. Presentar o entregar a la oficina de Gestión Humana, todos los documentos y observar estrictamente lo establecido por la universidad en los procedimientos de administración de personal.

23. Asistir a los cursos de capacitación o perfeccionamiento organizados por la Universidad para los cuales se le haya seleccionado.
24. Asistir a las reuniones generales de grupo, organizadas y convocadas por la Universidad.
25. Observar estrictamente el conducto regular establecido en sus relaciones con sus superiores.
26. Ejecutar por sí, aquellas labores o tareas conexas o accesorias o complementarias de la principal, del cargo desempeñado, tales como el mantenimiento simple de las máquinas y herramientas a su cargo, limpieza y correcta presentación de su equipo y de su sitio de trabajo.
27. Cumplir con las demás obligaciones resultantes de la naturaleza del contrato, de las instrucciones y procedimientos y normas de la Universidad.
28. Procurar que las máquinas e instrumentos de trabajo den buen rendimiento y dar aviso a sus superiores sobre los daños que note en ellas, ya sean ocasionados por falta de pericia, o por descuido de operarios o por caso fortuito.
29. En el momento de su retiro de la Universidad, por cualquier razón, devolver los elementos de trabajo que se le han entregado y transmitir a quien lo reemplace todo Archivo físico y digital a su cargo con la información e instrucciones para la continuidad eficiente del trabajo.
30. Estudiar cuidadosamente las circulares, órdenes escritas, instrucciones de operación y mantenimiento de equipos que se le entreguen para el buen desempeño de sus funciones.
31. Es obligación de todo trabajador que inicie labores en esta institución, utilizar la dotación de uniformes que suministra la Universidad.

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 60. Se prohíbe a la Universidad: (Art. 59 C. S. T.).

- 1 Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de estos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta por un cincuenta (50%) por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley los autorice.
 - c. En cuanto la cesantía y las pensiones de jubilación, la Universidad puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 2 Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que

establezca la Universidad.

- 3 Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de éste.
- 4 Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación.
- 5 Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultades o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio, salvo que se afecte la operación, se perturbe la organización institucional y universitaria, se generen cargas económicas adicionales o de otra clase para el empleador, fundado en el actuar racional, objetivo y necesario.
- 6 Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- 7 Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- 8 Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- 9 Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
- 10 Ejecutar o autorizar cualquier otro acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad. (Art. 59 del C.S.T.).
- 11 Despedir a los docentes sin el previo cumplimiento del procedimiento establecido en el Estatuto docente y Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 61. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la Universidad, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la misma.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, o bajo la influencia de narcóticos, de drogas enervantes o alcohol.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores, o autorice el empleador.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Universidad, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, ejecución, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

7. Coartar la libertad para trabajar, o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Universidad en objetivos distintos del trabajo contratado. (Art.60, C.S.T.).
9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, terceras personas, o que amenace perjudicar las máquinas, elementos, edificios, talleres, vehículos o salas de trabajo, tales como fumar en donde ello estuviere prohibido, introducir sustancias o elementos de peligro a las instalaciones de la Universidad, conducir a excesiva velocidad los vehículos de la misma, no utilizar los elementos de la misma que ésta suministre, para la realización del trabajo y contravenir cualquier regla de seguridad o precedencia.
10. Realizar dentro de la jornada de trabajo una actividad diferente a las especificadas en sus funciones sin la previa autorización por escrito del Departamento de Gestión Humana.
11. Retirarse del trabajo durante las horas laborables, sin permiso del superior respectivo.
12. Realizar funciones distintas a sus labores contratadas, en las horas de trabajo, sin previo permiso y aprobación por parte del Director de Gestión Humana.
13. Distraer la actividad durante las horas de trabajo con juegos, burlas, lecturas extrañas a las labores, o en cualquier forma.
14. Dormir en el trabajo.
15. Retirarse del turno antes que se presente el trabajador que ha de sucederlo en el trabajo.
16. Permanecer en los lugares de trabajo, sin necesidad, en horas distintas del respectivo horario de trabajo.
17. Cambiar turno de trabajo sin autorización de la Universidad.
18. Hacer horas extras sin autorización de la Universidad.
19. Incitar al personal de trabajadores al desconocimiento de órdenes impartidas por los superiores de la Universidad.
20. Promover discordia entre los trabajadores por asuntos de política partidista.
21. Discutir sobre política u otra materia ajena a su trabajo, dentro de las instalaciones de la Universidad.
22. Perseguir a sus compañeros por asuntos políticos o religiosos.
23. Retirar de los archivos o dar a conocer documentos, sin autorización escrita de los superiores de la Universidad.
24. Esconder trabajo defectuoso, o no informar de él, inmediatamente a sus superiores.
25. Rendir información o dictámenes falsos que atenten contra los intereses de la Universidad o le causen trastornos a sus actividades.
26. Pelear, provocar riñas, discusiones, amenazar, intimidar, coaccionar o interferir a sus compañeros

- o superiores dentro o fuera del trabajo.
27. Usar un lenguaje irrespetuoso o indecente para con sus compañeros o superiores dentro o fuera del trabajo.
 28. Hacer circular propaganda o literatura de cualquier índole en los tableros o muros de la Universidad, sin el permiso de ésta.
 29. Fijar o quitar leyendas de cualquier índole en los tableros o muros de la Universidad, sin el permiso de ésta.
 30. Efectuar reuniones en las instalaciones de la Universidad de cualquier índole, que sean sin permiso de la misma.
 31. Confiar a otro trabajador la ejecución del trabajo asignado, sin permiso expreso del superior.
 32. Operar máquinas y vehículos o utilizar herramientas de la Universidad, sin permiso previo para hacerlo.
 33. Empezar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias, sin autorización previa de la Gerencia Administrativa.
 34. No obedecer las órdenes o instrucciones de los superiores relacionados con las labores asignadas al trabajador.
 35. Manejar los vehículos de las Universidad sin estar autorizados por ésta.
 36. No comunicar a los jefes en forma inmediata el accidente ocurrido durante el trabajo, estando en capacidad de hacerlo. (Art. 60 C.S.T).
 37. Introducir personas extrañas a la Universidad, sin autorización.
 38. Ausentarse injustificadamente de su puesto de trabajo, dentro de la jornada laboral.
 39. Presentarse de manera reincidente faltas de puntualidad con respecto a la hora de entrada.
 40. Inspeccionar, copiar, almacenar o dar a un tercero, programas de cómputo, software y demás.
 41. No está permitida la descarga de Internet de programas informáticos no autorizados por la Universidad.
 42. Los trabajadores utilizarán los programas informáticos sólo en virtud de los acuerdos de licencia y no instalarán copias no autorizadas de los programas informáticos comerciales.
 43. Utilizar elementos o equipos que distraigan o afecten el cabal cumplimiento de sus funciones.

CAPÍTULO XVI

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 62. La Universidad no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo. (Art. 114, C.S.T.).

ARTÍCULO 63 Se establecen las siguientes clases de faltas, y sus sanciones disciplinarias, así:

FALTAS LEVES

1. El retraso de diez (10) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente durante el mes, por tercera vez implica suspensión en el trabajo por tres (3) días.
2. No reportar una vez al mes en el lector facial o cualquier recurso electrónico, tecnológico o digital que la universidad disponga, el horario de entrada y salida de las actividades laborales, implica suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
3. 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.
4. Realizar cualquier conducta discriminatoria contra otro miembro de la Comunidad USC o expresar opiniones discriminatorias contra otras personas por razones de raza, religión, sexo, opiniones, posición económica o social o cualquier otra razón legal o moralmente injustificada.
5. No portar el carnet de la Institución que lo habilita como miembro para el ingreso y acceso a servicios de la USC.
6. Irrespetar las insignias de la USC o de cualquiera de las unidades económicas de la USC o las insignias de Colombia.
7. Colocar documentos de trabajo, papeles, etc., así sea por corto tiempo, en legajadores o empaques que no llevan identificación, nombre, número o código correspondiente, en forma clara y legible, para evitar posibles equivocaciones o errores graves o imprevisibles consecuencias.
8. Demorar así sea por poco tiempo, el aviso inmediato que debe dar a su jefe o a la persona que lo reemplace en caso de accidente o lesión sufrida en el trabajo aun cuando dicha lesión sea de apariencia insignificante.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de la aplicación de las justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono señaladas en la ley o en el reglamento.

PARÁGRAFO 2. Si se reincide en cualquier falta leve por segunda vez en cualquier tiempo, esta será tenida como una falta grave con su respectiva sanción.

FALTAS GRAVES

1. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente.
2. La falta total del trabajador a sus labores durante el día.
3. No reportar tres veces al mes en el lector facial o cualquier recurso electrónico, tecnológico o digital que la universidad disponga, el horario de entrada y salida de las actividades laborales.

4. La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes.
5. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros.
6. El abandono del puesto de trabajo, sin permiso de sus superiores o razón justificada para ello.
7. Las desavenencias repetidas con sus compañeros de trabajo.
8. Cualquier falta, omisión o negligencia en el trabajo, en el manejo de dineros de la Universidad, efectos, valores, títulos o documentos de la institución que el trabajador reciba, tenga en su poder o maneje, o disponga de ello en su propio beneficio o de terceros, o que no rinda cuenta de ello, de acuerdo con los procedimientos establecidos por la Universidad y la oportunidad con que deba hacerlo.
9. Cuando el trabajador en el periodo de dos meses ha sido sancionado disciplinariamente por dos faltas leves, e incurra en una tercera, dentro de los dos (2) meses siguientes contados a partir del momento que la segunda sanción quedó en firme.
10. Cobrar subsidios, auxilios o utilizar servicios para personas por las cuales no se tiene legalmente el derecho.
11. Suplantar a otra u otras personas o utilizar el carnet de un tercero para identificarse sin ser este de su propiedad.
12. Certificar a la Universidad para su cobro o recibir o no anunciarlo inmediatamente cuentas o valores para trabajo en horas extras, dominicales, festivos, recargo nocturno que no correspondan a la realidad.
13. No presentar legalización de cuentas viáticos, o presentar cuentas de viáticos no causados o que no correspondan a la realidad.
14. Utilizar los vehículos de la Universidad sin autorización interna o sin licencia de conducir vigente e igualmente conducir estos vehículos bajo la influencia de licor o drogas enervantes.
15. La sistemática inejecución sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones originadas en su contrato de trabajo, el presente reglamento o relacionados directamente con sus funciones a cargo.
16. Vender la dotación suministrada por la Universidad, elementos de seguridad, protección u otros.
17. Falsear los datos suministrados u omitir datos solicitados en el momento de la contratación o datos personales posteriores solicitados por la Universidad.
18. Hacer uso indebido de los vehículos de propiedad de la Universidad.
19. Manejar los vehículos de la Universidad a velocidad superior de la autorizada por las autoridades de tránsito.
20. Conducir los vehículos de la Universidad para asuntos personales no autorizados expresamente.
21. Conducir los vehículos de la Universidad después de haber ingerido licor.
22. Permitir que personas ajenas a la Universidad manejen los vehículos de propiedad de ella.
23. Infringir cualquier norma de tránsito en el manejo de los vehículos de la Universidad.

24. Sufrir accidentes de tránsito en el cual el trabajador tenga responsabilidad por culpa leve o superior. Se presume culpa en el accidente cuando el trabajador haya ingerido licor en cualquier cantidad.
25. Utilizar anticipos con una destinación diferente a aquella para la cual fueron gestionados y aprobados por la Universidad.
26. La falta de respeto con compañeros, superiores o subalternos, y estudiantes en todo lo relacionado con la moral y buenas costumbres, y en general toda actitud de su parte que implique violencia, discriminación, injuria o malos tratos.
27. Retener o apropiarse en forma indebida, tomar bienes de la USC, de los profesores, estudiantes, empleados sin la debida autorización.
28. Suplantar a otra u otras personas o utilizar el carnet de un tercero para identificarse sin ser este de su propiedad.
29. No presentar a la USC copia del documento de reconocimiento del derecho pensional dentro de los 5 días hábiles siguientes a la notificación por el Fondo de Pensión correspondiente.
30. No entregar a la Universidad copia del documento de reconocimiento del derecho pensional, cuando el empleador lo haya requerido.
31. No reportar a Gestión Humana las novedades de renuncia de los funcionarios a cargo, a más tardar el día siguiente en que se puso en conocimiento la decisión del funcionario.
32. Realizar actividades tomándose atribuciones o ejerciendo funciones que no le corresponden y sin la debida autorización por escrito y/o verbales.
33. Después de terminada una incapacidad médica no presentarse al trabajo a desarrollar sus funciones sin ninguna justificación médica avalada por la EPS autorizada.
34. No dar inicio a sus labores de manera puntual y sin ninguna autorización por escrito de los Directivos encargados para aperturar la atención al público de sus puestos de trabajo.
35. Cambiar los horarios de trabajo o trabajar horas extras sin la autorización de la universidad.
36. No asistir a las reuniones que convoquen las autoridades universitarias.
37. El incumplimiento de la radicación de la certificación de incapacidad original dentro de los dos días siguientes a la fecha inicial de la incapacidad. En el caso en que la incapacidad sea mayor a 180 días el trabajador deberá radicar la copia de la incapacidad ante el empleador, independiente de la radicación efectuada ante el respectivo fondo.
38. Consumir, portar o distribuir sustancias psicoactivas ilegales dentro de los predios de la Institución o inducir a su consumo a miembros de la Institución.
39. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos del alcohol o influenciado por sustancias psicotrópicas o estupefacientes.
40. Retener, intimidar o someter a amenaza a otras personas de la comunidad académica, directivos o estudiantes y demás autoridades de la Institución.
41. Poner en riesgo la seguridad, la integridad personal o moral, la libertad, la intimidad y el honor

sexual, de cualquier miembro de la Comunidad o visitantes de la USC.

42. Portar, ingresar, tener o guardar armas o elementos o materiales explosivos o que se destinen a la fabricación o ensamble de los mismos, en cualquiera de las diferentes sedes de la USC.
43. Hacer uso indebido de información propia de la Institución o de sus autoridades u otros miembros de la comunidad USC para obtener un provecho al cual no tiene derecho.
44. Hacer uso indebido de bienes materiales o intelectuales de propiedad de la Institución.
45. Cambiar de un trabajo administrativo a un trabajo de docencia sin la autorización previa de la Dirección de Gestión Humana.
46. Abandonar el puesto de trabajo y las funciones laborales sin autorización ni justificación previa de la Dirección de Gestión Humana.
47. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas de trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas, o incitar al desconocimiento de órdenes impartidas por los superiores de la universidad.
48. Realizar actos tendientes a impedir el ingreso o la libre movilización de las personas dentro de las dependencias de la USC, sea que ese acto se cometa colectiva o individualmente.
49. Realizar individual o colectivamente cualquier acto encaminado, en forma deliberada a interrumpir el libre ejercicio académico o la prestación de un servicio que ofrezca la USC.
50. Adulterar, dañar, modificar o de alguna forma impedir el correcto y normal funcionamiento de los sistemas de información o de comunicación de la USC, o de sistemas de protección de la salud o la vida de los miembros de la comunidad universitaria, alarmas u otros sistemas de seguridad, utilizarlos sin necesidad o para fines diferentes de aquellos para los cuales han sido colocados.
51. No presentarse a las labores asignadas según su modalidad contractual, sin causa justificada, dentro del día hábil siguiente al de terminación de licencia, permiso, comisión o vacaciones.
52. Causar daños intencionales que afecten el patrimonio de la Universidad.
53. Cometer actos desleales contra personas de la comunidad académica, directivos o estudiantes y demás autoridades de la institución.
54. Recaudar dineros para ejecutar actividades relacionadas con la academia o cualquier otra actividad no autorizada por la Universidad Santiago de Cali.
55. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las de normas de seguridad e higiene, salud ocupacional, seguridad y salud en el trabajo; así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, se deriven o no perjuicios a la Universidad, causaren o no averías a las instalaciones, maquinarias o bienes de la Institución.
56. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva produzca o no perjuicio para la Universidad.
57. Exhibir o entregar documentos o facturas, libros, herramientas, equipos, bienes o servicios, etc., del empleador sin autorización.

58. Hacer uso del tiempo, los elementos de trabajo o recursos encomendados para su labor a actividades o funciones distintas a las contratadas, dentro del horario laboral.
59. Revelar información a terceros sin autorización expresa de la Universidad acerca de información técnica, por ejemplo, métodos, procesos, fórmulas, composiciones, sistemas, técnicas, invenciones máquinas, programas de computador, y proyectos de investigación.
60. Hurtar, destruir o atentar en cualquier forma contra los bienes del patrono.
61. Suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la Universidad o vayan en detrimento de su buen nombre.
62. La posesión, uso, distribución o venta de bebidas alcohólicas o drogas en las instalaciones de la Universidad.
63. Organizar colectas con sus compañeros de trabajo sin autorización de sus superiores.
64. El no cumplimiento de medidas de medicina, higiene y seguridad industrial, consagrados en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y en el Sistema de seguridad y salud en el trabajo.
65. Renuencia de empleado que cumple requisitos pensionales a tramitar la pensión de vejez o invalidez.
66. No realizar y gestionar a tiempo los trámites de pensión ante el fondo de pensiones correspondiente cuando se cumplan requisitos para acceder a la prestación por vejez o invalidez. Se entiende por realizar y gestionar a tiempo, radicar los documentos dentro del mes siguiente a haberle solicitado el empleador iniciar las diligencias y atender los requerimientos que posteriormente solicite la AFP en virtud de la radicación.
67. No informar al empleador sobre el inicio del trámite de Pérdida de Capacidad Laboral, solicitud de reconocimiento de pensión de vejez o invalidez.
68. Negarse él trabajador a asistir a las citas médicas o tratamientos contratados por la empresa a su favor para la recuperación de su salud.
69. Negarse él trabajador a asistir a las citas médicas, terapias o tratamientos ordenados por la EPS.
70. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

PARÁGRAFO: También se considera falta grave, la violación grave por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones contractuales o reglamentarias de acuerdo con los artículos 58, 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

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

ARTÍCULO 64. Sin menoscabo de las disposiciones convencionales, o de pacto colectivo, antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Universidad dará oportunidad de ser escuchados en descargos al trabajador inculpado y si este es sindicalizado podrá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Universidad de imponer o no la sanción definitiva. (Art. 115, C.S.T.).

ARTÍCULO 65 No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior Artículo (Art. 115 C. S. T.), ni en el procedimiento señalado la Sentencia C-593 de 2014, la cual estableció, aparte de los requisitos ya existentes, los lineamientos a tener en cuenta para adelantar los procesos disciplinarios por parte de los empleadores, como tales los siguientes:

1. Desde el conocimiento del hecho posiblemente constitutivo de falta disciplinaria, hasta la fecha de citación a la diligencia deberán transcurrir máximo 1 mes, a menos que para definir los cargos se haga necesario adquirir información adicional con otras dependencias, auditorías, testimonios, conceptos técnicos y otros.
2. Entre la citación y la realización de la diligencia de descargos no podrá transcurrir menos de 1 día. Excepcionalmente, este término podrá extenderse atendiendo a la complejidad de la diligencia.
3. La formulación de los cargos imputados, que debe ser escrita, constando de manera clara y precisa las conductas.
4. Deberán especificarse también las faltas disciplinarias a que esas conductas darían lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias, que se considera(n) como violatoria(s) de las obligaciones o prohibiciones contractuales, reglamentarias o legales, relacionando los hechos, las circunstancias de tiempo, modo y lugar y su relación de adecuación típica con la norma violada.
5. Al citado deberá correrse traslado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
6. El citado deberá resolver el interrogatorio establecido en la diligencia de descargos, en esa misma diligencia deberá controvertir las pruebas que se le pusieron en conocimiento con la citación y las que surjan durante el desarrollo de la audiencia, así como aportar en la misma diligencia las pruebas que pretenda hacer valer.
7. Hasta dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos el Director de Gestión Humana o a quien la Universidad designe, practicará las pruebas solicitadas por el trabajador y las que de oficio considere oportunas, convenientes y pertinentes y en un (1) día más deberá presentarlas a este para que se pronuncie sobre ellas en el término de dos (2) días hábiles.
8. De ser necesario, en aras de salvaguardar los derechos de las partes, podrá darse ampliación de la diligencia de descargos para esclarecer los hechos o practicar las pruebas que se requieran.
9. Serán encargados de las diligencias anteriores en primera instancia, el Director de Gestión Humana y/o Director del Departamento Jurídico y/o la persona que designe la Universidad, según el caso.
10. El pronunciamiento definitivo de la decisión del empleador constará en documento escrito, mediante un acto motivado y congruente, que deberá emitirse por quien adelantó la diligencia, máximo dentro de los 15 días siguientes a la audiencia de descargos y/o de pruebas.

11. Sancionado el trabajador previo el trámite disciplinario, el Director de Gestión Humana notificará por escrito al trabajador de la sanción impuesta.
12. El trabajador podrá controvertir la decisión mediante los recursos de reposición y/o apelación.
13. El recurso de reposición deberá ser presentado dentro de los 3 días siguientes a la notificación de la decisión al trabajador, ante la misma persona que adelantó la primera instancia del proceso disciplinario. El encargado tendrá máximo 15 días para resolver el recurso de reposición.
14. El recurso de apelación deberá ser presentado dentro de los 3 días siguientes a la notificación de la decisión de primera instancia al trabajador, ante la misma persona que adelantó la diligencia, quien correrá traslado de éste al superior al que corresponda resolver, según el caso.
15. La segunda instancia contará con máximo 15 días hábiles para resolver el recurso de apelación. Frente a esta decisión no procederá ningún otro recurso.
16. Todos los términos antes señalados serán contabilizados en días hábiles.

PARÁGRAFO. En caso de ser necesario, la Universidad podrá optar por realizar la diligencia de descargos vía virtual por la plataforma autorizada por la Institución Educativa.

La diligencia podrá ser grabada para dejar constancia de la asistencia de las partes, y tendrá los mismos efectos de la diligencia presencial.

De la diligencia virtual se levantará acta para dejar constancia de las respuestas absueltas por el trabajador citado.

ARTÍCULO 66: Las sanciones de acuerdo a la gravedad de las faltas serán establecidas como se enuncia a continuación; prevaleciendo sobre estas la gradualidad establecida en los artículos anteriores, en aquellos casos concretos en que se consideró la reincidencia como factor determinante de la proporcionalidad de la sanción.

ESCALA DE SANCIONES

Por falta leve	Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos meses, amonestación escrita y/o multa.
Por falta grave	Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos meses. Terminación del contrato.

CAPÍTULO XVII DE LA TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 67. Son justas causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo, por parte de la

Universidad las siguientes:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendiente a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra de sus representantes, jefes, supervisores, vigilantes, o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, equipos, instrumentos, trabajos de investigación o demás objetos relacionados con el trabajo y toda la negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
7. El que el trabajador revele secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la Universidad.
8. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y el rendimiento promedio en actividades análogas, cuando no se corrige en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.
9. La sistemática inexecución sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
10. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina de la universidad.
11. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, Prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
12. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
13. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación, vejez o de invalidez, en cualquier tiempo, incluso con anterioridad a su vinculación.
14. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no

haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

PARÁGRAFO 1: Además de las causas legales, las siguientes conductas también serán consideradas justas causas para la terminación del contrato:

1. Usar cualquier forma de agresión física o moral, incluyendo la intimidación, acoso o coacción contra personas fuera de la institución en los eventos en que el empleado actúa en nombre o representación de la Universidad.
2. Atentar contra el buen nombre de la Institución o utilizarlo indebidamente, atentar contra cualquiera de los estamentos y organismos que la conforman, mediante manifestaciones públicas, injuriosas o calumniosas, o realizar cualquier acto que desmerite a la USC, aún por fuera de ella, a través del Internet u otros medios externos.
3. Adulterar certificaciones, calificaciones, registros, firmas o cualquier documento, o en cualquier forma engañar o tratar de engañar a las directivas universitarias sobre los requisitos académicos o profesionales, en interés propio o de un tercero.
4. Adulterar documentos de la Universidad. Igualmente incitar a la falsificación o adulteración.
5. Cometer fraude en el desarrollo de su trabajo o en una actividad institucional o colaborar en la comisión del fraude por otra persona.
6. Exigir o aceptar cualquier beneficio a cambio de, o como gratificación de resultados de orden académico o administrativo.
7. Reclamar, exigir o aceptar cualquier beneficio económico, a favor propio o en provecho de un tercero a cambio o como gratificación de resultados de orden académico o administrativo.
8. Recibir cualquier tipo de dádivas para la realización de sus labores o la modificación de las mismas.
9. Ser condenado, con posterioridad a la fecha de su vinculación, por delitos comunes dolosos, definidos por el Código penal Colombiano.
10. El fraude, deslealtad, aprovechamiento en las gestiones encomendadas o la apropiación de bienes propiedad de la Universidad, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Universidad.
11. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de incapacidad por enfermedad o accidente.
12. Quebrantar, divulgar, violación de secretos e información confidencial de obligada reserva para la Universidad.
13. Ingerir bebidas alcohólicas en el sitio de trabajo o utilizar en el mismo narcóticos o drogas enervantes.
14. Atemorizar, presionar, obligar o intimidar a los compañeros de trabajo, superiores, subalternos, dentro y fuera de las dependencias de la Universidad.

15. Rendir información falsa acerca de hechos o situaciones ocurridas en su presencia o respecto de sus reportes a la Universidad.
16. Abstenerse de informar hechos graves ocurridos en su presencia o que conozca con motivo de las labores que desempeña, sustrayéndose al deber de denunciar una conducta ilegal o irreglamentaria.

PARÁGRAFO 2: Además de las faltas descritas en el Reglamento Profesorado, podrán aplicarse a los DOCENTES de la Universidad, las faltas leves, graves, y las justas causas de terminación descritas en este reglamento.

POR PARTE DEL TRABAJADOR

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

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

ARTÍCULO 68°. En todo contrato de trabajo es inherente la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas

causas contempladas en la ley, el primero deberá pagar al segundo, por concepto de indemnización, tantos días de trabajo cuánto señala el artículo 8 del Decreto Legislativo 2351 de 1965 para cada caso, sin menoscabo de la tabla de indemnización que llegare a convenirse convencionalmente o por pacto colectivo.

CAPÍTULO XVIII

PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE PARA RECLAMOS Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 69. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la Universidad el cargo de DIRECTOR DE GESTIÓN HUMANA y DIRECTOR JURÍDICO, quien los conocerá y resolverá en justicia y equidad.

CAPÍTULO XIX

POLÍTICA DE ALCOHOL, DROGAS Y TABACO.

ARTÍCULO 70. La Universidad se compromete con mantener un ambiente de trabajo sano y seguro para todos los trabajadores y contratistas, procurando su seguridad, eficiencia y productividad; por ello se prohíbe que cualquier trabajador o contratista ingrese o permanezca en las instalaciones de la Universidad bajo influencia del alcohol o drogas, o si presenta indicios de encontrarse bajo sus efectos.

Se aplicarán pruebas aleatorias periódicas, a cualquier trabajador de quien se sospeche estar bajo la influencia de drogas o alcohol o que se vea involucrado en cualquier daño o accidente de equipos, máquinas o vehículos de la Universidad. Igualmente se efectuarán pruebas aleatorias a los visitantes, contratistas y sus empleados para evitar el ingreso de quienes se encuentren bajo los efectos de estas sustancias.

ARTÍCULO 71. Es de carácter obligatorio:

1. Participar activamente en los programas de sensibilización y capacitación que promuevan el cumplimiento de la presente política.
2. Facilitar la realización de las pruebas necesarias para esclarecer indicios de abuso de drogas y alcohol o para descartar, cuando el empleado esté involucrado en un accidente, la ingestión de dichas sustancias.

CAPÍTULO XX

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 72. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Universidad constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral universitaria y el buen ambiente en la Universidad y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la

libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 73. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Universidad ha previsto los siguientes mecanismos.

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha Ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Universidad.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promueven la vida laboral conviviente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c. Examinar conductas específicas que pudieran configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Universidad, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
1. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciera la Universidad para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 74. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. La Universidad tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Universidad en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

- c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
 - e. Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Universidad.
 - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9° de la ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimen pertinentes.
 - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos una vez al mes, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizarán los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas, construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la Universidad, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 75: CONFIDENCIALIDAD. Todo asunto sometido al trámite establecido en este capítulo será tratado con la más estricta confidencialidad y no podrá ser difundido a personas distintas de las integrantes del Comité de Convivencia Laboral.

CAPÍTULO XXI PUBLICACIONES

ARTÍCULO 76. Una vez expedido el presente Reglamento Interno de Trabajo, la Universidad surtirá su publicación así: 1) en la página Web de la Institución <http://www.usc.edu.co>, 2) Mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en cada uno de los lugares de trabajo separados que hubiere.

CAPÍTULO XXII VIGENCIA

ARTÍCULO 77. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior.

CAPITULO XXIII CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 78. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoran las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales de los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador. (Art. 109, C.S.T).

CAPÍTULO XXIV DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 79. Desde la fecha en que entra en vigencia este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Universidad

Resolución de Rectoría No.R-017 del 07 de abril de 2022.