

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I:	CONDICIONES DE ADMISIÓNPágina 2
CAPÍTULO II :	PERÍODO DE PRUEBAPágina 3
CAPÍTULO III:	TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOSPágina 3
CAPÍTULO IV:	EL HORARIO DE TRABAJOPágina 3
CAPÍTULO V:	DE LAS HORAS EXTRAS Y EL TRABAJO NOCTURNO.Página 5
CAPÍTULO VI:	DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS, VACACIONES REMUNERADAS Y PERMISOS.Página 6
CAPITULO VII:	LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LOS REGULAN Y SALARIO MÍNIMO LEGAL O CONVENCIONAL.Página 10
CAPÍTULO VIII:	SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO Página 11
CAPÍTULO IX:	LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES.Página 13
CAPÍTULO X:	PRESCRIPCIONES DE ORDEN.Página 15
CAPÍTULO XI:	DEL ORDEN JERÁRQUICO EN LA UNIVERSIDAD.Página 16
CAPÍTULO XII:	OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE BOGOTÁ "JORGE TADEO LOZANO" Y SUS TRABAJADORES.Página 16
CAPÍTULO XIII:	PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE BOGOTÁ "JORGE TADEO LOZANO" Y SUS TRABAJADORES.Página 19
CAPÍTULO XIV:	ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.Página 21
CAPÍTULO XV:	RECLAMOS.Página 23
CAPÍTULO XVI:	MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN.Página 24
CAPÍTULO XVII:	PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO.Página 27
CAPÍTULO XVIII:	DISPOSICIONES FINALES.Página 27
CAPÍTULO XIX:	CLAUSULAS INEFICACES.Página 28

REGLAMENTO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE BOGOTÁ “JORGE TADEO LOZANO”

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE BOGOTÁ "JORGE TADEO LOZANO", entidad sin ánimo de lucro, con Personería Jurídica número 2.613 de agosto 14 de 1959, expedida por el Ministerio de Justicia, con domicilio principal en la Carrera 4ª. No. 22-61 de la ciudad de Bogotá y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE BOGOTÁ "JORGE TADEO LOZANO" como todos sus trabajadores en las diferentes sedes y ciudades en que presten sus servicios. 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.

CAPITULO I CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en esta Universidad, deberá presentar su solicitud, por escrito, o por correo electrónico, de acuerdo con el formato que la misma suministre, para que en esta forma pueda ser registrado como aspirante. A la solicitud aludida debe acompañar la siguiente documentación:

- a. Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según sea el caso.
- b. Cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años, autorización escrita del Ministerio de Protección Social o en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia.
- c. Certificado del último empleador con quien haya trabajado, en el cual se indique el tiempo de servicio, los cargos desempeñados y el último salario devengado.
- d. Dos recomendaciones personales, sobre su conducta y capacidad; a falta de estas, una recomendación del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- e. Tarjeta profesional para las profesiones que la requieran según las normas vigentes; siempre y cuando la persona vaya a ejercer funciones propias de la profesión.

PARÁGRAFO. La Universidad podrá solicitar todos aquellos documentos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, salvo los documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas vigentes para tal efecto. Así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); ni la Libreta Militar (Artículo III Decreto 2150 de 1995).

CAPÍTULO II PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. Toda persona que ingrese al servicio de la Universidad, se entiende sometida a período de prueba, con el objeto de apreciar sus conocimientos, aptitudes y experimentar sus capacidades, de acuerdo con el oficio para el cual se contrate.

ARTÍCULO 4. El período de prueba debe ser estipulado por escrito, para aquellas personas que de conformidad con lo establecido por la Ley tienen la calidad de trabajadores, y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 5. El período de prueba de que trata el artículo anterior será máximo de dos (2) meses, término dentro del cual el contrato de trabajo puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso, sin responsabilidad y sin indemnización alguna; pero, si expirado el período de prueba en referencia el trabajador continuare al servicio de la Universidad, con el consentimiento expreso o tácito de ella, por ese solo hecho los servicios prestados por aquel se consideran regidos por las reglas generales del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período.

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

ARTÍCULO 6. Los trabajadores en período de prueba gozarán de todas las prestaciones sociales en las condiciones que determine la Ley.

CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7. Son trabajadores Accidentales o Transitorios de la Fundación Universidad de Bogotá "Jorge Tadeo Lozano", los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Universidad. Éstos tienen derecho a las mismas prestaciones de ley establecidas para los demás trabajadores.

CAPÍTULO IV DEL HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8. El horario de ingreso y de salida de los empleados será el establecido por cada dependencia para sus trabajadores, de tal manera que se garantice la continuidad en la prestación del servicio de la Universidad entre las 6 a.m., y las 10 p.m., y los días sábado cuando sea necesario, sin afectar la jornada máxima legal establecida por la ley.

Períodos de descanso: una (1) o dos (2) horas diarias, según el horario definido para cada trabajador.

Sin embargo, el empleado y la Universidad podrán convenir y modificar el horario y los períodos de descanso de acuerdo con las necesidades de la Universidad.

JORNADA MAXIMA:

La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

La Fundación Universidad de Bogotá, "Jorge Tadeo Lozano" y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Institución o dependencias 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. Se precisa que esta jornada especial, que pueda convenir la Universidad con sus trabajadores regirá para los contratos que se celebren con posterioridad al 1° de enero de 1991.

El empleador no podrá, aún con el consentimiento del empleado, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. (Artículo 161 del C.S.T., reformado por el artículo 20 de la ley 50 de 1990 y adicionado por el artículo 51 de la ley 789 de 2002).

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

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 éste, 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 a.m. a 10 p.m.

PARÁGRAFO. La Fundación Universidad de Bogotá "Jorge Tadeo Lozano" podrá extender algunas jornadas de trabajo hasta por dos horas pero sin que el total del trabajo en la semana exceda de cuarenta y ocho (48) horas, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso en la tarde del sábado. Esta ampliación no

constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 164 del C.S.T, modificado por el artículo 23 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 9. Cuando la Fundación Universidad de Bogotá “Jorge Tadeo Lozano”, 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.

CAPÍTULO V DE LAS HORAS EXTRAS Y EL TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 10. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6 a.m. y a las 10 p.m.; trabajo nocturno es el comprendido entre las 10 p.m. y las 6 a.m. (Artículo 160 del C. S. T., modificado por el artículo 25 de la ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 11. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede la jornada ordinaria y, en todo caso, el que excede de la máxima legal. (Artículo 159, C.S.T.)

ARTÍCULO 12. El trabajo suplementario o de horas extras a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y máximo doce (12) semanales; cuando la jornada de trabajo se amplíe a diez (10) horas diarias no se podrán en el mismo día laborar horas extras (Artículo 167 del C.S.T, adicionado por el artículo 22 de la ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 13. Tasas y liquidación de recargos.

- a. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunerará por la Fundación Universidad de Bogotá "Jorge Tadeo Lozano", en cada caso, con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previsto en el artículo 168 del C.S.T, modificado por el artículo 24 de la Ley 50 de 1990.
- b. El trabajo extra diurno, se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c. El trabajo extra nocturno, se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- d. Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores, se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlos con ningún otro. (Artículo 24, Ley 50 de 1990).

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

ARTÍCULO 14. La Universidad Jorge Tadeo Lozano 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 14 de este reglamento.

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

PARÁGRAFO 2. Descanso en el día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo complementario o de horas extras.

C A P I T U L O V I

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS, VACACIONES REMUNERADAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 15. Días de descanso legalmente obligatorios. Serán días de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

- a. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1° de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1° de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre y 25 de diciembre; además de los días jueves y viernes Santos, el de la Ascensión del Señor, el de Corpus Christi y el Sagrado Corazón de Jesús. 2. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no coincidan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
- b. 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 (Artículo 26, numeral 5°, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2. Labores Agropecuarias. Los trabajadores de la Fundación Universidad de Bogotá “Jorge Tadeo Lozano” que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción o labores agrícolas o forestales, deben trabajar los domingos y días de

fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 179 C.S.T., con derecho al descanso compensatorio (artículo 28, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 3. Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en día domingo, la Fundación Universidad de Bogotá "Jorge Tadeo Lozano" debe fijar en un lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas, por lo menos la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. Al hacer esa relación se indicarán también los días o las horas del descanso compensatorio. (Artículo 185 C.S.T).

ARTÍCULO 16. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 16 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.

ARTÍCULO 17. Cuando por motivos de cualquier fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día como si se hubiese realizado. No está obligado a pagarlo, cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación, o cuando esta suspensión o compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva, o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 del C.S.T.).

VACACIONES

ARTÍCULO 18. Vacaciones: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral 1º, C.S.T.). En todo caso la Fundación Universidad de Bogotá "Jorge Tadeo Lozano" dará cumplimiento a lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo, o las normas internas de la Universidad que reglamentan esta prestación.

ARTÍCULO 19. La época de las vacaciones debe ser señalada por la Fundación Universidad de Bogotá "Jorge Tadeo Lozano" a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se hayan causado y deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al empleado con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones (artículo 187 C.S.T.). La Fundación Universidad de Bogotá "Jorge Tadeo Lozano" puede determinar para todos o para parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones colectivas y si lo hiciere para los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

ARTÍCULO 20. Si se presenta interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el empleado no pierde el derecho a reanudarlas. (Artículo 188 C.S.T.).

ARTÍCULO 21. La Universidad no compensará vacaciones en dinero, pero por causas debidamente justificadas, y sujeto a que exista disponibilidad presupuestal, previo visto bueno del Vicerrector Financiero y Administrativo se autorizará el pago en dinero de hasta el 50% de las vacaciones legales.

Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de las vacaciones, la compensación de estas en dinero, procederá por año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. Para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador. (Artículo 189 C.S.T. y artículo 1 de la Ley 995 de 2005).

ARTÍCULO 22. En todo caso el trabajador gozará anualmente como mínimo de seis (6) días **hábiles continuos** de vacaciones, los cuales no son acumulables. Sin embargo, las partes pueden convenir o acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando quiera que se trate de trabajadores técnicos, especializados, o de confianza, (Artículo 190 C.S.T.).

ARTÍCULO 23. Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 24. La Fundación Universidad de Bogotá “Jorge Tadeo Lozano”, llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, fecha en que las termina y la remuneración de las mismas. (Artículo 5° del Decreto 13 de 1965).

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, el trabajador tendrá derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo 3°, parágrafo, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 25. Los días de licencia, de permiso no remunerado y las suspensiones del contrato de trabajo por sanciones disciplinarias impuestas, no se tendrán en cuenta para el cómputo del tiempo que da derecho a este descanso remunerado.

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 26. De los permisos: La Fundación Universidad de Bogotá “Jorge Tadeo Lozano” concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el

desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación; para ejercer el derecho de sufragar; por razón de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para concurrir al servicio médico; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización; o para asistir al entierro de sus compañeros, en las siguientes condiciones:

- a. Que el aviso se dé con la debida anticipación al Director de Gestión Humana, exponiendo el motivo del permiso, excepto en el caso de grave calamidad doméstica, en el que el aviso debe darse máximo dentro de los dos (2) días siguientes a la ocurrencia del hecho;
- b. Que el número de los trabajadores que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la Universidad;

ARTÍCULO 27. La Fundación Universidad de Bogotá “Jorge Tadeo Lozano” concederá a sus empleados, como permiso remunerado, los días hábiles comprendidos en la Semana Santa.

ARTÍCULO 28. La Fundación Universidad de Bogotá “Jorge Tadeo Lozano”, concederá cinco (5) días hábiles de licencia remunerada a sus trabajadores en caso de muerte de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. Igualmente, el grado de consanguinidad, afinidad o civil deberá acreditarse por los medios correspondientes. (Ley 1280 de 2009).

También reconocerá 8 días hábiles por Licencia de Paternidad Ley 755 del 2002 y C-174 del 2009. Ley María.

ARTÍCULO 29. La Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, concederá hasta tres días hábiles de permiso remunerado a sus trabajadores en caso de:

- a. Destrucción parcial o total de su vivienda.
- b. Enfermedad grave, debidamente comprobada del cónyuge, compañero o compañera permanente, hijos (as), hijos adoptivos (as), padres, padres adoptantes.

ARTÍCULO 30. La Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano concederá un permiso remunerado de cinco (5) días hábiles para los trabajadores que contraigan matrimonio, los cuales no se pueden acumular con otros permisos remunerados o período de vacaciones.

ARTICULO 31. La Fundación Universidad de Bogotá “Jorge Tadeo Lozano”, concederá un permiso remunerado de hasta tres (3) días hábiles al año a cada trabajador, por causas debidamente justificadas, para actividades diferentes a las reguladas en los artículos anteriores. Si sumados los permisos utilizados durante el año, el trabajador supera los tres (3) días, cualquier permiso adicional requerido por el

trabajador se deberá tramitar bajo la modalidad de licencia no remunerada o compensar con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Universidad. (Art. 57, numeral 6 del CST.)

PARÁGRAFO: Todo permiso deberá ser reportado por el jefe inmediato del trabajador a la Dirección de Gestión Humana en el formato de “Control de Ausentismo”.

C A P I T U L O V I I

LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LOS REGULAN Y SALARIO MINIMO LEGAL O CONVENCIONAL

ARTÍCULO 32. Formas y libertad de estipulación.

- a. La Universidad y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
- b. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación excepto las vacaciones.
- c. 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 pago de retención en la fuente y de impuestos.
- d. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al Sena, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas entidades, los aportes disminuirán en un treinta por ciento (30%).
- e. 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 (Artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 33. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después de que este cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 34. El salario se pagará al empleado o a la persona que el trabajador autorice por escrito así:

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

ARTÍCULO 35. Período y formas de pago:

- a. Períodos de Pago: La Fundación Universidad de Bogotá "Jorge Tadeo Lozano" pagará mensualmente el salario a sus empleados.
- b. Formas de pago: El salario se pagará mediante cheque, consignación o abono en cuenta o dinero en efectivo, según el criterio establecido por la Universidad para tal fin.

ARTÍCULO 36. La Fundación Universidad de Bogotá "Jorge Tadeo Lozano" pagará el salario mínimo que sea obligatorio en cada caso. A los trabajadores para quienes sea aplicable el salario mínimo, pero que por razón del servicio contratado, o por disposiciones legales, sólo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen.

C A P I T U L O V I I I

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

ARTÍCULO 37. Es obligación del empleador, velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos profesionales y ejecución del programa de salud ocupacional con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 38. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán, según el caso, por la Entidad Promotora de Salud o de la Administradora de Riesgos Profesionales a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 39. Todo trabajador desde el mismo día que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente de la EPS o de la ARP, según corresponda, a fin de que certifique si puede o no continuar en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse. Si el trabajador no diere el aviso mencionado o no se sometiere a la visita o examen previstos, se considerará que su falta de asistencia es injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad

de dar aviso y de someterse a la visita y examen del médico tratante de su EPS de afiliación o de la ARP.

ARTÍCULO 40. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico tratante de la EPS de su afiliación o de la Administradora de Riesgos Profesionales que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o alguno de ellos ordene la Universidad en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de la negativa.

ARTÍCULO 41. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la Fundación Universidad de Bogotá "Jorge Tadeo Lozano" para prevención de las enfermedades y de los riesgos profesionales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo. En particular, el uso de los elementos de protección personal suministrados por la Universidad, es de carácter obligatorio.

PARÁGRAFO 1. El grave 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 programas de salud ocupacional de la Universidad que le hayan comunicado por escrito, facultan a la Universidad para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa.

ARTÍCULO 42. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, o a la EPS o a la ARP, tomará todas las medidas que se considere necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, informando el mismo en los términos establecidos en la ley, a la Administradora de Riesgos Profesionales.

ARTÍCULO 43. En caso de accidente no mortal, aún en el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, para que prevean la asistencia médica y el tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 44. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida. La Universidad observará lo que prescriba el

Ministerio de la Protección Social sobre las reglas a las cuales debe sujetarse el procedimiento y remisión de esta información. (Artículo 61 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 45. En todo caso, en lo referente a los aspectos de que trata este capítulo, tanto la Fundación Universidad de Bogotá "Jorge Tadeo Lozano" como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Hoy Ministerio de la Protección Social) y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002 y a la legislación vigente sobre Salud Ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias que regulan la materia.

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

C A P Í T U L O I X

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 46. Queda prohibido emplear a los menores de 18 años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.).

ARTÍCULO 47. Trabajos prohibidos para menores de edad. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su 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 con 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 los ochenta (80) decibeles.

5. Trabajos donde se tenga que manipular sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajo submarino.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables.
10. Trabajos de pañolero o fogonero, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de 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 en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de fuerza, 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, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, 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, en las operaciones y o procesos donde se desprendan vapores 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 Protección Social.

PARÁGRAFO. Los empleados menores de dieciocho años (18) y mayores de catorce años (14), 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 el que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el 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 medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 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 4448 de diciembre 2 de 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 (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

CAPÍTULO X PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 48. Los trabajadores tienen como deberes generales, los siguientes:

1. Respeto y subordinación a sus superiores jerárquicos.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo;
3. Procurar completa armonía con sus superiores y con sus compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu leal y de colaboración en el orden moral y disciplina general de la Universidad.
5. Ejecutar los trabajos que se le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible;
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Ser verídico en todo caso.
8. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Fundación Universidad de Bogotá "Jorge Tadeo Lozano" en general.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
10. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior
11. r o por requerirlo el servicio, pasar a otras dependencias de la Universidad o ausentarse de su puesto.

CAPITULO XI DEL ORDEN JERARQUICO EN LA UNIVERSIDAD

ARTÍCULO 49. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Fundación Universidad de Bogotá “Jorge Tadeo Lozano” es el siguiente:

1. Rector.
2. Vicerrector Académico.
3. Vicerrector Financiero Administrativo.
4. Secretario General.
5. Director de Investigación, Creatividad e Innovación.
6. Decanos de Facultad.
7. Director de Gestión Humana y Salud Ocupacional.
8. Decanos de Programa, Directores y el Jefe inmediato del trabajador.

PARÁGRAFO. Tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los empleados de la Fundación Universidad de Bogotá “Jorge Tadeo Lozano”, el Rector, el Vicerrector Financiero Administrativo y el Director de Gestión Humana, de conformidad con lo establecido en el presente reglamento.

CAPÍTULO XII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE BOGOTA "JORGE TADEO LOZANO" Y SUS TRABAJADORES

ARTÍCULO 50. Son obligaciones especiales de la Fundación Universidad de Bogotá "Jorge Tadeo Lozano":

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento, mantendrá lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada, en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador los permisos y licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en los artículos 26 a 30 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicios prestados, la índole de la labor y el salario devengado e igualmente, hacerle practicar examen médico ocupacional de retiro, y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la

permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco días hábiles a partir de su retiro no se presente en el consultorio del médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de la venida y regreso, si para prestar sus servicios se hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.
9. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
10. Cumplir este Reglamento y mantener en la Fundación Universidad de Bogotá “Jorge Tadeo Lozano”, el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
11. Además de las obligaciones a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al sistema de seguridad social integral, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, cuando la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Universidad (Artículo 57 C.S.T.).
12. Capacitar periódicamente en los planes de emergencia a los trabajadores y dotar a los trabajadores que así lo requieran de los elementos de seguridad.

ARTÍCULO 51. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor que le haya sido asignada, en los términos estipulados; observar los preceptos del presente Reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan la Universidad o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Universidad, lo que no obsta para denunciar los delitos o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Hacer uso racional, conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros y alumnos.
5. Comunicar oportunamente a la Universidad las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen a las personas o a las cosas de la Fundación Universidad de Bogotá "Jorge Tadeo Lozano".
7. Observar las medidas preventivas en el Reglamento de Higiene o 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 profesionales.
8. Utilizar los elementos de Protección Personal que la Universidad le ha asignado y mantenerlos en forma adecuada dándole el uso debido.
9. Registrar en la Dirección de Gestión Humana de la Fundación Universidad de Bogotá "Jorge Tadeo Lozano" su domicilio y dirección y teléfono y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra sobre estas condiciones. (artículo 58 CST)
10. Asistir puntualmente a los programas de Inducción y capacitación que programe la Universidad.
11. Dar aviso oportuno del traslado de afiliación a otra Empresa Promotora de Salud (EPS), Administradora de Fondo de Pensiones (AFP) y Fondo de Cesantías, así como la inclusión o modificación de beneficiarios.
12. Participar en los programas de evaluación periódica de salud que defina la Fundación Universidad de Bogotá "Jorge Tadeo Lozano".
13. Reportar e informar de inmediato a la Dirección de Gestión Humana o a sus superiores jerárquicos, de cualquier acto sobre el cual tenga conocimiento por razón de sus labores que de alguna manera pueda afectar la imagen de la Universidad.
14. Informar de inmediato a sus superiores jerárquicos sobre la ocurrencia de un accidente de trabajo o del riesgo de una enfermedad profesional.
15. Actuar, en caso de una emergencia, con la responsabilidad que le corresponda asumir de acuerdo con la capacitación recibida.
16. Acatar en su integridad las prescripciones indicadas en el Reglamento Trabajo lo mismo que las instrucciones, indicaciones y procedimientos.
17. En el caso del personal de mantenimiento, talleres y laboratorios, debe(n) utilizar obligatoriamente su dotación y elementos de seguridad industrial de acuerdo con la actividad puntual que realicen.
18. Cualquier falta grave dentro o fuera de las dependencias del empleador cuando obre o actúe en representación de la Universidad que atente contra la naturaleza, los fines o el buen nombre de esta.
19. Permanecer en el sitio de trabajo y no ausentarse de él sin ser previamente autorizado.
20. Atender al público en excelente condiciones, siempre preservando la imagen de la Universidad.
21. Incurrir en alguna de las conductas señaladas en el artículo 59 de este reglamento (prohibiciones a los trabajadores).

ARTÍCULO 52. Además de las obligaciones establecidas para los trabajadores en las normas precedentes, son funciones del profesor:

- a. Las actividades establecidas en el Estatuto Profesorial, que hace parte integral del contrato de trabajo; en los reglamentos; en la normatividad interna de la Universidad; y en el perfil del cargo.
- b. Las demás inherentes a su actividad académica o administrativa.

ARTÍCULO 53. Son derechos del profesor los contemplados en el Estatuto Profesorial que hace parte integral del contrato de trabajo, en los reglamentos y en la normatividad interna de la Universidad; y en el perfil del cargo.

CAPÍTULO XIII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE BOGOTÁ "JORGE TADEO LOZANO" Y SUS TRABAJADORES

ARTÍCULO 54. Se prohíbe a la Fundación Universidad de Bogotá "Jorge Tadeo Lozano":

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de los salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del C.S.T.
 - b) Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta por un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autorice;
 - c) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) del salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos que la Ley las autorice.
 - d) En cuanto a las cesantías la Universidad puede retener el valor respectivo en los casos previstos en el artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca la Universidad.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir cualquier 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 del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilice, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Universidad. Si lo hiciere, además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Universidad Jorge Tadeo Lozano.
10. Así mismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
11. Despedir sin justa causa comprobada los trabajadores que les hubiere presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
12. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59 C.S.T.).

ARTÍCULO 55. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la Fundación Universidad de Bogotá "Jorge Tadeo Lozano" los útiles o instrumentos de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la Universidad.
2. Presentarse a la Fundación Universidad de Bogotá "Jorge Tadeo Lozano" a trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes; o ingerir bebidas alcohólicas y/o consumir narcóticos o drogas enervantes en las instalaciones de la Universidad.
3. Conservar o portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimentos o sin permiso de la Universidad, excepto en los casos de huelga, en los cuales, de todos modos, deben abandonar el lugar del trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar, o no trabajar; para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministrados por la Universidad en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60 C.S.T.)
9. Recibir dádivas, regalos, comisiones o cualquier otro beneficio económico por parte otros trabajadores o de terceros ajenos a la Universidad, en razón de asuntos sometidos a su cargo o en consideración a sus funciones.

10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de los demás trabajadores o bienes de la Universidad.
11. Destruir u omitir información que sea de importancia para la Universidad Jorge Tadeo Lozano.
12. Utilizar programas de sistemas no autorizados o cuya licencia no ha sido adquirida por la Universidad.
13. Dar a conocer a otras personas la clave asignada para acceder a los Sistemas de la Universidad, hacer uso indebido de ésta, o utilizar una clave que no le haya sido asignada para el desempeño de sus funciones.
14. La ejecución de labores remuneradas al servicio de terceros, sin permiso previo de la Universidad, dentro de su horario de trabajo, o cuando el contrato celebrado contenga cláusula de exclusividad.
15. Obtener provecho económico para sí o para un tercero, en razón de asuntos sometidos a su cargo, o en consideración a sus funciones, salvo que la Universidad lo haya autorizado.
16. El uso e instalación de software en equipos de la Universidad, en condiciones diferentes a las permitidas por las respectivas licencias.
17. Vender, copiar o ceder programas de computador, propios de la Universidad o licenciados por ella, para ser usados en equipos y por terceros ajenos a la Universidad.
18. Hacer uso indebido de los sistemas de información existentes, así como conocer cualquier uso indebido de dichos programas y no notificarlo a la empresa.

CA P I T U L O X I V

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 56. La Fundación Universidad de Bogotá "Jorge Tadeo Lozano" no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pacto, en convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato individual de trabajo (Artículo 114 C.S.T.).

ARTÍCULO 57. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo de hasta quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad, implica: por la primera vez, amonestación escrita; por la segunda vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la tercera vez, suspensión de un día en el trabajo.
2. La falta total al trabajo en la mañana, en la tarde, en el día completo, o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, implica: por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días; por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días (8); y por la tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

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

PARÁGRAFO 1. Amonestación escrita. El Director de Gestión Humana podrá imponer amonestación escrita con copia a la hoja de vida, con la especificación de ser sanción disciplinaria, al empleado que cometiere por primera vez una falta leve, previniéndole para que en lo sucesivo no se repita.

PARÁGRAFO 2. La imposición de una multa no impide que la Fundación Universidad de Bogotá "Jorge Tadeo Lozano" prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas y/o descuentos por suspensión, se consignarán en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la Universidad.

ARTÍCULO 58. Constituyen faltas graves:

1. El retardo injustificado del trabajador que cause perjuicio a la Universidad, aún por la primera vez.
2. El retardo de quince (15) minutos o más en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente por cuarta (4) vez durante el año calendario.
3. La falta total del empleado en la mañana, en el día, o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, por cuarta vez.
4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales y/o reglamentarias.
5. El ocultar información sobre su estado de salud, al momento de ingreso a la Universidad.
6. Constituyen faltas graves de los docentes, profesores de medio tiempo y de tiempo completo, las señaladas como tales en el Estatuto Profesoral vigente, y en especial las siguientes: Incumplir con lo establecido en el Estatuto Profesoral, actuar dentro o fuera de la Universidad en forma que la comprometa negativamente, las demás que se incorporen en los contratos individuales de trabajo.
7. De manera general, constituye falta grave toda violación de las obligaciones, prohibiciones y deberes legales, contractuales o reglamentarios. Para estos efectos, se entiende que el Estatuto Profesoral, las Resoluciones y los Acuerdos Internos que imponen deberes específicos, constituyen medios especiales a través de los cuales la Universidad señala al trabajador, de modo particular algunas órdenes e instrucciones para realizar la labor encomendada.

ARTÍCULO 59. Procedimiento para aplicación de faltas y forma de aplicación de las sanciones disciplinarias. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Fundación Universidad de Bogotá "Jorge Tadeo Lozano" deberá oír al empleado inculpado directamente, y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos (2) representantes de la organización Sindical a que pertenezca, si fuere del caso.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación de este trámite (Artículo 115 del C.S.T.).

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y la decisión de la Universidad de imponer o no, la sanción definitiva. Constituirá prueba de la comisión de una falta, la confesión verbal o escrita del respectivo trabajador; la declaración de testigos aún cuando no sean trabajadores de la Universidad; o cualquier otro medio probatorio legalmente admitido.

Si llegado el caso, la falta del trabajador se considera grave, se acudirá a lo previsto en las normas legales e internas de la Universidad.

ARTÍCULO 60. Las sanciones que se aplicaran a los empleados que incurran en faltas leves o graves serán impuestas en primera instancia por el Director de Gestión Humana y confirmadas o revocadas en segunda instancia por el superior inmediato de éste último. El trabajador sancionado contará con un término de 5 días hábiles para manifestar su inconformidad con la sanción impuesta en primera instancia y solicitar su conocimiento en segunda instancia.

PARÁGRAFO 1. El señor Rector podrá imponer las siguientes sanciones al personal directivo de la Universidad,:

1. Llamado de atención verbal.
2. Llamado de atención por escrito.
3. Memorando con copia a la hoja de vida.
4. Suspensión sin remuneración, que por primera vez no podrá ser superior a ocho (8) días, y por reincidencia no podrá exceder los dos (2) meses.
5. Si llegado el caso, la falta del directivo se considera grave, se acudirá a lo previsto en las normas legales y en las normas internas de la Universidad.

CAPÍTULO XV RECLAMOS

ARTÍCULO 61. El personal de la Fundación Universidad de Bogotá "Jorge Tadeo Lozano" deberá presentar sus reclamos ante sus superiores jerárquicos enumerados en el artículo 50 de este Reglamento. El reclamante en primer lugar, deberá llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendida su naturaleza.

ARTÍCULO 62. Se deja claramente establecido que, para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el empleado o empleados pueden asesorarse del sindicato respectivo.

CAPÍTULO XVI

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 63. El presente capítulo tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de las relaciones laborales en la Universidad, de conformidad con lo previsto en la Ley 1010 del 23 de enero del 2006.

ARTÍCULO 64. Son bienes jurídicos protegidos por el presente capítulo, el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la Universidad.

ARTÍCULO 65. Conforme a la Ley 1010 de 2006, Artículo 2°. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo, o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 66. Mecanismos de Prevención del Acoso Laboral:

- a. Para prevenir situaciones de acoso laboral, la Oficina de Salud Ocupacional con el concurso de la Oficina de Servicios Asistenciales y bajo la Supervisión de la Dirección de Gestión Humana, serán la responsables de elaborar y actualizar el Panorama de Riesgos Psicosociales y de adelantar los programas que de este Panorama resulten.
- b. La Universidad dará a conocer la Ley de Acoso Laboral, a todos sus empleados. Dentro del proceso de inducción de nuevos empleados divulgará los mecanismos de prevención, corrección y sanción del mismo.
- c. La Ley de Acoso Laboral y el Reglamento de Trabajo se divulgarán a través de la Intranet de la Universidad, con el fin de que todos los trabajadores puedan conocer como obrar ante una situación que pueda ser considerada como de acoso laboral. Esta información se mantendrá en forma permanente y se actualizará por solicitud del Comité de Convivencia Laboral, que se conformará de acuerdo con el presente capítulo.
- d. Los empleados podrán formular recomendaciones constructivas en relación con las situaciones laborales que afecten valores y hábitos que pudieren incidir en la vida laboral conviviente, recomendaciones que se recogerán constantemente para su estudio y evaluación.
- e. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Universidad para desarrollar el propósito de lograr la armonía y el buen ambiente laboral.

ARTÍCULO 67. Sin perjuicio de las demás conductas contenidas en el artículo 7 ° de la Ley 1010 de enero de 2006, se presume como acoso laboral la ocurrencia repetida y pública de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
5. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
6. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
7. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
8. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Universidad;
9. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Universidad, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
10. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
11. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
12. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
13. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
14. Las demás que determine la ley.

ARTÍCULO 68. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- b. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad con la Universidad;

- c. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración para con la Universidad, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la misma;
- d. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo;
- e. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que trata el artículo 58 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que trata el artículo 60 del mismo Código.
- f. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- g. Las demás que determine la ley.

ARTÍCULO 69. Comité de Convivencia Laboral. La Universidad tendrá un Comité compuesto por dos (2) representantes de la Universidad y dos (2) de los empleados, cuyo período de vigencia será de dos (2) años prorrogables por un período igual, y se denominará “Comité de Convivencia Laboral”. Los representantes de la Universidad serán nombrados por el Rector y, los representantes de los empleados serán elegidos por el COPASO (Comité Paritario de Salud Ocupacional), de los miembros elegidos por los empleados para dicho Comité. El Comité debe reunirse por lo menos bimestralmente.

ARTÍCULO 70. Funciones del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral tendrá a su cargo las siguientes actividades:

- a. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refiere este capítulo.
- b. Seguimiento e investigación, de forma confidencial, efectiva y conciliatoria de los presuntos casos de acoso laboral.
- c. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del Artículo 9º. de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren convenientes.
- d. Poner en conocimiento de la Dirección de Gestión Humana la existencia de quejas e investigaciones y el inicio de las mismas.
- e. Llevar actas de sus actuaciones.
- f. Llevar y custodiar el archivo de sus actuaciones.

ARTÍCULO 71. Procedimiento de Investigación. El procedimiento para investigar cualquier posible conducta de acoso laboral, es el siguiente:

- 1. La queja sobre Acoso Laboral deberá ser presentada por escrito ante el Comité de Convivencia Laboral designado para tal fin, anexando las pruebas que sustenten tal conducta.
- 2. El Comité de Convivencia Laboral realizará la investigación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes y recopilará las pruebas tendientes a verificar

la ocurrencia de la conducta, la veracidad de los hechos y las circunstancias de tiempo modo y lugar en que se presentaron.

3. Una vez reunidos los medios de prueba suficientes, el Comité de Convivencia Laboral convocará a las partes a audiencia de conciliación.

PARÁGRAFO 1. De lograrse acuerdo entre las partes se dejará constancia en el acta, y el Comité de Convivencia Laboral enviará el informe a la Dirección de Gestión Humana.

PARÁGRAFO 2. En caso de no lograrse la conciliación, el Comité de Convivencia Laboral concluirá la investigación, y remitirá el informe a la Dirección de Gestión Humana, dependencia que, en caso de informe positivo del acoso laboral, procederá a aplicar los correctivos necesarios de acuerdo con la Constitución, la Ley y el Reglamento de Trabajo.

En todo caso, la conciliación podrá intentarse en cualquier momento del trámite.

1. De existir inconformidad con el informe del Comité de Convivencia Laboral, el interesado podrá solicitar revisión de lo actuado ante la Dirección de Gestión Humana.
2. El Comité de Convivencia Laboral dejará constancia escrita de todo lo actuado.

C A P Í T U L O X V I I

PUBLICACION Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO

ARTÍCULO 72. El presente Reglamento entrará a regir a partir de la fecha de publicación, efectuada en la la forma prevista en el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010.

ARTÍCULO 73. La Fundación Universidad de Bogotá "Jorge Tadeo Lozano" en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 1429 de 2010, publicará su contenido mediante la fijación de copias de caracteres legibles, en dos sitios, de las diferentes sedes.

C A P Í T U L O X V I I I

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 74. Desde la fecha de entrada en vigencia del presente Reglamento, quedarán sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Fundación Universidad de Bogotá "Jorge Tadeo Lozano".

CAPITULO XIX CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 75. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en la leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109 C.S.T.).

NOMBRE DE LA ENTIDAD:

FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE BOGOTA "JORGE TADEO LOZANO"

NOMBRE DE SU REPRESENTANTE LEGAL: JOSE FERNANDO ISAZA DELGADO

DOMICILIO PRINCIPAL: Carrera. 4 No.22-61. TELEFONOS: 2427030 – 3341777

RELACIÓN DE SEDES

Bogotá - Sede Principal:

Dirección: Carrera 4 # 22-61

PBX: (+57 1) 242 7030

Fax: (+57 1) 282 6197

E-mail: centro.informacion@utadeo.edu.co

Dirección Postal: Apartado Aéreo 34185, Bogotá D.C., Colombia

Bogotá - Biblioteca Museo Casa Lleras Restrepo:

Dirección: Calle 70 A # 7-37

Teléfonos: (+57 1) 2128828 – 2126252

Fax: (+57 1) 3213571

E-mail: biblioteca.museo@utadeo.edu.co

Bogotá D.C., Colombia

Chía - Centro de Biosistemas

Dirección: Carretera Central del Norte, 3 kms adelante de La Caro

Chía (Cundinamarca)

Teléfonos: (+57 1) 8650218 / 19 / 39

Fax: (+57 1) 8650127

E-mail: ciaa@utadeo.edu.co

Dirección Postal: Apartado Aéreo 140196, Chía (Cundinamarca), Colombia

Cartagena - Seccional Caribe

Dirección Centro: Calle de la Chichería # 38-42, Cartagena de Indias, Colombia.

Teléfono: (+57 5) 6601655

Fax: (+57 5) 6646372

E-mail: cgn.rectoria@utadeo.edu.co

Cartagena - Campus

Dirección: Kilómetro 13 Anillo Vial, Cartagena de Indias, Colombia

Teléfono: (+57 5) 6554000

Fax: (+57 5) 6554090 / 6554090

E-mail: cgn.rectoria@utadeo.edu.co

Santa Marta

Carrera 2 # 11 - 68 Edificio Mundo Marino

Dirección: El Rodadero, Santa Marta (Magdalena) Colombia

PBX: (+57 5) 422 9334

Tele-Fax (+57 5) 422 7928

E-mail: utadeo.santamarta@utadeo.edu.co