
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



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

ARTÍCULO 1. El presente es el reglamento de trabajo concertado entre 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 4 # 22-61 de la ciudad de Bogotá, y todos sus trabajadores.

Este reglamento determina las condiciones a las cuales deben sujetarse la Universidad y sus trabajadores. Por consiguiente, hace parte de los contratos individuales de trabajo, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador, y se regirá para las diferentes sedes y ciudades en que presten sus servicios.

CAPÍTULO I. CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en esta Universidad deberá presentar su solicitud a través de la página <https://www.uta-deo.edu.co/es/trabaje-con-nosotros>, opción **trabaje con nosotros**, y hacer su registro como aspirante a través de la portal de Gestión Humana, o por intermedio de empleo.com o cualquier otra plataforma electrónica que disponga la Universidad para tal fin. A la solicitud debe acompañar la siguiente documentación:

- a. Hoja de vida.
- b. Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según sea el caso.

- c. Cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años, autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia.
- d. 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.
- e. Soportes académicos.
- f. 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.
- g. En el caso de aspirar a un cargo de profesor o docente, se dará aplicación al Código Sustantivo del Trabajo, al Estatuto Profesoral de la Universidad y las demás normas que los modifiquen o reglamenten.

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, se prohíbe 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 1, Ley 13 de 1972); la libreta militar (artículo 111, Decreto 2150 de 1995), lo mismo que la exigencia de la prueba de embarazo, la que podrá solicitarse, con consentimiento previo de la trabajadora, en los casos en los que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo (artículo 43 de la Constitución Política, artículos 1 y 2 del Convenio No. 111 de la OIT, Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo, Ley 2114 de 2021); ni el examen de VIH (artículo 22 del Decreto 559 de 1991).

CAPÍTULO II. PERIODO 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 periodo 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 periodo 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 periodo 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 periodo.

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 meses.

ARTÍCULO 6. Los trabajadores en periodo 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. Estos 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 trabajadores será el establecido por la Universidad para cada área de labor, distribuida de lunes a sábado en los turnos y dentro de las horas señaladas de acuerdo con las necesidades del servicio, pudiendo hacer estos ajustes o cambios de horarios cuando así lo estime conveniente, de tal manera que se garantice la continuidad en la prestación del servicio sin afectar la jornada máxima legal establecida por la ley.

El personal de hora-cátedra tiene la obligación de dictar el número de horas conforme a los respectivos horarios que se le señalen de acuerdo con la intensidad de clases programadas para cada curso, conforme a los reglamentos docentes de la Universidad.

Se establecen como periodos de descanso una (1) o dos (2) horas diarias, según el horario definido para cada trabajador. Sin embargo, el trabajador y la Universidad podrán convenir y modificar el horario y los periodos de descanso de acuerdo con las necesidades de la Universidad.

ARTÍCULO 9. La Universidad implementa para sus trabajadores la reducción de la jornada máxima laboral de manera gradual, conforme con las previsiones de la Ley 2101 de 2021, así:

- A partir del 15 de julio de 2023, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.
- A partir del 15 de julio de 2024, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.
- A partir del 15 de julio de 2025, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Universidad establece que, a partir del momento de la publicación del presente reglamento, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y cinco (45) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre la Universidad y el trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:

- a. En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.
- b. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:
 - 1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
 - 2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.
- c. La Universidad y el trabajador pueden 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. En este caso no habrá lugar a 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.
- d. La Universidad y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) 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 día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cinco (45) horas semanales dentro de la jornada ordinaria.

PARÁGRAFO PRIMERO. La Universidad no podrá, sin el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La disminución de la jornada de trabajo no implicará la reducción de la remuneración salarial ni prestacional, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO. En todos los artículos del Reglamento Interno de Trabajo en los que se haga referencia a la jornada laboral semanal de 48 horas, deberá entenderse que se trata de 45 horas a la semana de manera gradual, hasta llegar a implementar la jornada laboral de 42 horas a la semana de conformidad con la aplicación gradual que se establece la ley.

PARÁGRAFO CUARTO. La disminución de la jornada laboral exonera a la Universidad de dar aplicación al parágrafo del artículo 3 de la Ley 1857 de 2017 (día de la familia), así como a lo dispuesto en el artículo 21 de la ley 50 de 1990 (destinación de dos horas de la jornada a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación).

En todo caso, durante el tiempo de la implementación gradual, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre el trabajador y la Universidad.

PARÁGRAFO QUINTO. La jornada de trabajo inicia en el sitio de trabajo fijado por la Universidad dentro de sus instalaciones o desde que se inician efectivamente las labores en teletrabajo, según se haya convenido entre la Universidad y el trabajador.

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 9 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 9 p.m. y las 6 a.m. (artículo 160 del C. S. T., modificado por la Ley 1846 de 2017).

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. Con excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajo suplementario o de horas extras 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 remunerará 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 en la Ley 1846 de 2017.

ARTÍCULO 14. La Universidad Jorge Tadeo Lozano no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente se cuente con el visto bueno del jefe inmediato del trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO. 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 SEGUNDO. *Descanso en el día sábado.* Pueden repartirse las cuarenta y cinco (45) 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.

CAPÍTULO VI. 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. 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 PRIMERO. 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 SEGUNDO. *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 TERCERO. *Aviso sobre trabajo dominical.* Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en día domingo, la Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano fijará en un lugar público del establecimiento educativo, o mediante los medios de comunicación de los cuales disponga, la información con una anticipación de doce (12) horas por lo menos, con 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 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 la Universidad suspendiere el trabajo, está obligada a pagar el salario de ese día como si se hubiese realizado. No está obligada 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. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral 1, C.S.T.).

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. La Universidad tiene que dar a conocer al trabajador 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 llevaren 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 trabajador 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 de la Vicerrectoría Administrativa se autorizará el pago en dinero de hasta el cincuenta por ciento (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 por lo menos 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.

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, el trabajador tendrá derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado.

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 superior inmediato o 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 tres (3) 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 trabajadores, 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 (cónyuge o compañero permanente, hijos, hijos adoptivos, nietos, hermanos, padres, padres adoptivos, abuelos, suegros, yernos y nueras). 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).

ARTÍCULO 29. La Universidad concederá las licencias de maternidad, de paternidad, parental compartida, parental flexible de tiempo parcial conforme con las previsiones del Código Sustantivo del Trabajo y las modificaciones establecidas por la Ley 2114 de 2021, así:

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.
2. Si se tratare de un salario que no sea fijo –como en el caso del trabajo a destajo o por tarea–, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.
3. Para los efectos de la licencia de maternidad, la trabajadora debe presentar a la Universidad un certificado médico, en el cual debe constar:
 - a. El estado de embarazo de la trabajadora,
 - b. La indicación del día probable del parto, y
 - c. La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.
4. Todas las provisiones y garantías establecidas para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, la Universidad le concederá al padre del/de la menor una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.
5. La licencia de maternidad para madres de bebés prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se aquí se mencionan. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo o hija con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más.
6. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

- a. **Licencia de maternidad preparto.** Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
- b. **Licencia de maternidad posparto.** Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

PARÁGRAFO PRIMERO. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y, en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo/una hija, estos días serán descontados de la misma.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el registro civil de nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas. La metodología de medición de la tasa de desempleo estructural será definida de manera conjunta por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República y el Departamento Nacional de Planeación. La tasa de desempleo estructural será publicada en el mes de diciembre de cada año y constituirá la base para definir si se amplía o no la licencia para el año siguiente.

PARÁGRAFO TERCERO. Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5) del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo.

PARÁGRAFO CUARTO. *Licencia parental compartida.* Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones:

- 1.** El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto, salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
- 2.** La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las seis

(6) semanas restantes podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.

3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia, salvo por enfermedad posparto de la madre debidamente certificada por el médico.

4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo de la Universidad o la EPS, acorde con la normatividad vigente.

Para los efectos de la licencia de que trata este párrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el registro civil de nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.

2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante la Universidad en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.

3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.

4. Los padres deberán presentar ante la Universidad un certificado médico, en el cual debe constar:

a. El estado de embarazo de la mujer o una constancia del nacimiento del menor.

b. La indicación del día probable del parto o la fecha del nacimiento del menor.

c. La indicación del día desde el cual empezarán las licencias de cada uno.

d. La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

No podrán optar por la licencia parental compartida los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el **Título IV. Delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales**; los padres condenados en los últimos dos (2) años por los delitos contemplados en el **Título VI. Contra la familia**, capítulo primero “de la violencia intrafamiliar” y capítulo cuarto “de los delitos contra la asistencia alimentaria” de la Ley 599 de 2000, o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

PARÁGRAFO QUINTO. Licencia parental flexible de tiempo parcial.

La madre y/o el padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, con la cual podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado. En el caso de la madre, esta licencia es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental flexible de tiempo parcial se registrará por las siguientes condiciones:

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto, salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente; deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre la Universidad y el trabajador.
3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el periodo correspondiente. El pago de la misma estará a cargo de la Univer-

sidad o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se regirá acorde con la normatividad vigente.

4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en este parágrafo, así como en el parágrafo 4 del presente artículo.

Para los efectos de la licencia de la que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el registro civil de nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del/de la menor.

2. Debe existir mutuo acuerdo entre la Universidad y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:

- a.** El estado de embarazo de la mujer o constancia del nacimiento.
- b.** La indicación del día probable del parto o indicación de fecha del parto.
- c.** La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con la Universidad a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. la Universidad deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.

La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente artículo.

ARTÍCULO 30. 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, o padres adoptantes.

ARTÍCULO 31. 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 pueden acumularse con otros permisos remunerados o período de vacaciones.

ARTÍCULO 32. Si el trabajador no tiene días pendientes por disfrutar de vacaciones, 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.

Todo permiso deberá ser solicitado al jefe inmediato del trabajador, quien deberá reportarlo a la Dirección de Gestión Humana.

CAPÍTULO VII. LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERÍODOS QUE LOS REGULAN Y SALARIO MÍNIMO LEGAL O CONVENCIONAL

ARTÍCULO 33. *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., 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 132 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 34. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después de que este cese (artículo 138, numeral primero, Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 35. El salario se pagará al trabajador 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 ordi-

nario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 36. *Período y formas de pago.*

- a. **Períodos de pago.** La Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano pagará mensualmente el salario a sus trabajadores.
- b. **Formas de pago.** El salario se pagará mediante consignación o transferencia bancaria, según el criterio establecido por la Universidad para tal fin.

ARTÍCULO 37. 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.

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

ARTÍCULO 38. Es obligación de la Universidad velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos laborales, y la ejecución del programa de seguridad y salud en el trabajo con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 39. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán, según el caso, por la entidad promotora de salud (EPS) o de la administradora de riesgos laborales (ARL) a la cual estén afiliados.

ARTÍCULO 40. Todo trabajador desde el mismo día que se sienta enfermo deberá comunicarlo a la Universidad, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que acuda al médico correspondiente de la EPS o de la ARL, 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 ARL.

PARÁGRAFO. La Universidad ejecutará en el término de 60 días hábiles las disposiciones sobre reubicación laboral y recomendaciones expedidas por la EPS y/o la ARL.

ARTÍCULO 41. 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 laborales 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 42. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y de seguridad y salud en el trabajo 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 laborales 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. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos laborales, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de seguridad y salud en el trabajo 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 43. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la remisión del accidentado a la entidad promotora de salud y le informará simultáneamente a la Coordinación de Desarrollo y Bienestar, dependencia encargada del reporte ante la administradora de riesgos laborales.

ARTÍCULO 44. En caso de accidente no mortal, aún en el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a la Universidad, a su representante, o a quien haga sus veces, para que 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 45. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar 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 y enfermedades laborales 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 46. 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 laborales del Código Sustantivo del Trabajo y las disposiciones normativas expedidas por el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social, y demás normas concordantes y reglamentarias que regulan la materia.

CAPÍTULO IX. LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 47. De conformidad a lo establecido en los numerales 2 y 3 del artículo 242 del Código Sustantivo del Trabajo, 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 empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

ARTÍCULO 48. *Trabajos prohibidos para menores de edad.* Los menores no podrán ser trabajadores en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- a. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- b. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- c. 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.
- d. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen los ochenta (80) decibeles.
- e. Trabajos donde se tenga que manipular sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
- f. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- g. Trabajo submarino.
- h. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.

- i.** Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables.
- j.** Trabajos de pañolero o fogonero, en los buques de transporte marítimo.
- k.** Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerasa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- l.** Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- m.** Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
- n.** Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- o.** Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- p.** Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
- q.** 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.
- r.** Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- s.** Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillo.
- t.** Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- u.** 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.

- v. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- w. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Salud y Protección Social.
- x. Está prohibido el trabajo nocturno para los menores de dieciocho años, cualquiera que sea su sexo.

PARÁGRAFO. Los trabajadores 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 Salud y Protección Social, o el que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el SENA, podrán ser trabajadores en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo que, a juicio del Ministerio de Salud y 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.

Los adolescentes mayores de quince (15) y menores de diecisiete (17) años sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde, con la respectiva autorización expedida por el inspector de trabajo.

Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche, con la respectiva autorización expedida por el inspector de trabajo.

CAPÍTULO X. PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 49. Los trabajadores tienen como deberes generales, los siguientes:

- a. Respeto a sus superiores jerárquicos y de éstos hacia sus colaboradores.
- b. Subordinación a sus superiores jerárquicos.
- c. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- d. Procurar completa armonía con sus superiores y con sus compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- e. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu leal y de colaboración en el orden moral y disciplina general de la Universidad.
- f. Ejecutar los trabajos que se le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- g. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- h. Ser verídico en todo caso.
- i. 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.
- j. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- k. Permanecer durante la jornada de trabajo en las instalaciones de la Universidad o lugar donde debe desempeñar sus labores mediante el teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa, siendo prohibido ausentarse sin previa autorización de su superior.

CAPÍTULO XI. DEL ORDEN JERÁRQUICO EN LA UNIVERSIDAD

ARTÍCULO 50. De acuerdo con los estatutos y los cargos existentes en la Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano, el orden jerárquico es el siguiente:

- Consejo Directivo
- Rector

Para efectos de su organización interna y jerárquicamente dependiendo del rector, la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano tendrá una Secretaría General y las Vicerrectorías necesarias para atender el adecuado desarrollo institucional.

Una vez agotado el procedimiento para la comprobación de faltas descrito en el artículo 58 del presente reglamento, tienen la facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano el director de Gestión Humana, la Vicerrectoría Administrativa y el rector.

PARÁGRAFO. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe el cargo de director de Gestión Humana de la Universidad.

CAPÍTULO XII. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE BOGOTÁ JORGE TADEO LOZANO Y SUS TRABAJADORES

ARTÍCULO 51. Son obligaciones especiales de la Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano:

- a. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- b. Procurar que los trabajadores utilicen apropiadamente los elementos de protección, con el fin de prevenir accidentes o enfermedades laborales, de forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud en el trabajo.
- c. Pagar la remuneración pactada, en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- d. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

- e. Conceder al trabajador los permisos y licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en los artículos 26 a 32 de este reglamento.
- f. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en la que consten el tiempo de servicios prestados, la labor y el salario devengado e, igualmente, informarle al trabajador sobre practicar el examen médico ocupacional de retiro que debe realizar. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata la evaluación médica ocupacional cuando transcurridos cinco (5) días hábiles a partir de su retiro no se presente en el consultorio del médico respectivo para la práctica de la evaluación médica ocupacional, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- g. 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, la Universidad debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.
- h. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- i. Cumplir este reglamento y mantener en la Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- j. Capacitar periódicamente en los planes de emergencia a los trabajadores y dotar a los trabajadores que así lo requieran de los elementos de seguridad.
- k. Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.
- l. Propiciar, mantener y velar por un ambiente armónico ente los trabajadores.

ARTÍCULO 52. *Obligaciones especiales del trabajador.* Además de las obligaciones propias del cargo de los trabajadores mencionadas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, todos los trabajadores de la Universidad tienen las siguientes:

- a. 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.
- b. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la Universidad toda su capacidad normal de trabajo.
- c. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, la información 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 la Universidad.
- d. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados para el desarrollo de su trabajo, incluido el material de materias primas sobrantes.
- e. Cumplir personalmente, con responsabilidad y eficiencia, las labores inherentes a su cargo.
- f. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros y alumnos.
- g. Comunicar oportunamente a la Universidad las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios.
- h. Prestar la colaboración posible y seguir las indicaciones dadas por la Universidad, en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen a las personas o las cosas de la Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano.
- i. Acatar las medidas preventivas impartidas por la Universidad y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ór-

denes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales y lo dispuesto en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.

- j.** Utilizar los elementos de protección personal que la Universidad le ha asignado y mantenerlos en forma adecuada, dándole el uso debido.
- k.** Registrar en la Dirección de Gestión Humana de la Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano su domicilio, dirección y teléfono, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra sobre estas condiciones.
- l.** Asistir puntualmente a los programas de inducción y capacitación que programe la Universidad.
- m.** Tramitar ante la Dirección de Gestión Humana las solicitudes de los traslados de entidades de seguridad social o pensión, cuando así lo requiera el trabajador.
- n.** Participar en todas las actividades de medicina preventiva del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano.
- o.** 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.
- p.** Informar de inmediato a sus superiores jerárquicos sobre la ocurrencia de un accidente o incidente de trabajo o del riesgo de una enfermedad laboral.
- q.** Actuar, en caso de una emergencia, con la responsabilidad que le corresponda asumir de acuerdo con la capacitación recibida.
- r.** Acatar en su integridad las prescripciones indicadas en el Reglamento de Trabajo y demás reglamentos previstos por la Universidad, lo mismo que las instrucciones, indicaciones y procedimientos.
- s.** Atender al personal de la Universidad, los estudiantes y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado, siempre preservando la imagen de la Universidad.
- t.** Quienes desarrollen labores en altura y en general todos aquellos trabajadores que por su labor estén expuestos a algún ries-

go, el cual ha sido evaluado en el perfil del cargo y en la matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y definición de controles, deben utilizar en forma obligatoria los elementos de protección personal.

- u. No incurrir en faltas graves cuando obre o actúe en representación dentro o fuera de la Universidad, que atente contra la naturaleza, los fines o el buen nombre de esta.
- v. Informar directamente, o por interpuesta persona, y de manera inmediata, la incapacidad médica que le haya sido prescrita allegando el documento que la soporte.
- w. Permanecer en el sitio de trabajo y no ausentarse de él sin ser previamente autorizado y mantener el cargo al día y ordenado.
- x. Reportar daños o pérdidas de los elementos asignados para su desempeño al momento que ocurra el evento.

ARTÍCULO 53. Además de las obligaciones establecidas para los trabajadores en las normas precedentes son funciones, derechos y deberes específicos de los profesores:

- a. Las funciones, derechos y deberes establecidos en el Estatuto Profesor, documento 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 y/o administrativa

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:

- a. 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: res-

pecto 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 de un cincuenta por ciento (50 %) de salarios y prestaciones para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley las autorice.
- c.** 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.
- d.** Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca la Universidad.
- e.** Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
- f.** Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
- g.** Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- h.** Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
- i.** Hacer o permitir cualquier género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- j.** 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.
- k.** Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
- l.** Está prohibido que la Universidad realice el cierre intempestivo de la institución. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagarles a los trabajadores los salarios,

prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la entidad. Asimismo, cuando se compruebe que la Universidad en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquél y dará derecho a los trabajadores para reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

- m. *Protección en conflictos colectivos.*** Los trabajadores que hubieren presentado a la Universidad un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego de peticiones y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
- n.** Cuando la Universidad considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores parcial o totalmente, ya en forma definitiva o transitoria, por causas distintas a las previstas en la ley, deberá solicitar autorización previa del Ministerio del Trabajo.
- o.** Cuando por razones técnicas, económicas u otras independientes a su voluntad la Universidad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días, o en los casos de suspensión del contrato de trabajo o terminación del mismo, por fuerza mayor o caso fortuito previstos en los artículos 51 y 466 del Código Sustantivo del Trabajo, la Universidad debe dar aviso al Ministerio del Trabajo del lugar o, en defecto de éste, a la primera autoridad política, a fin de que compruebe esa circunstancia.
- p.** 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:

- a.** Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado por la Universidad.

- b.** Presentarse 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.
- c.** Conservar o portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- d.** Faltar total o parcialmente 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.
- e.** 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.
- f.** Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- g.** Coartar la libertad para trabajar, o no trabajar; para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.
- h.** Usar los útiles o herramientas suministrados por la Universidad en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60 C.S.T.).
- i.** Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o cualquier otra dependencia de trabajo.
- j.** Negarse a firmar las copias de las cartas que por observaciones relacionadas con el desarrollo del trabajo le sean dirigidas.
- k.** Incumplir las obligaciones legales, convencionales, contractuales o reglamentarias sin razones válidas.
- l.** Usar las redes corporativas, los sistemas telemáticos, los equipos, medios informáticos y el correo electrónico que la Universidad pone a su disposición para fines personales o en forma diferente a ubicar información sobre las labores propias de su empleo.

- m.** Realizar a favor de personas diferentes a la Universidad cualquier labor dentro del lugar o en horas de trabajo, o ejecutar fuera de dichas labores otras que afecten su capacidad de trabajo.
- n.** Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la Universidad, al igual todo lo concerniente a temas de producción, sistemas o procedimientos de la Universidad.
- o.** Dejar de marcar el control de ingreso y salida sin autorización previa o sustituir a otro trabajador.
- p.** El retardo en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente.
- q.** Dañar o maltratar los materiales, equipos, útiles, herramientas o materias primas.
- r.** Todo acto de indisciplina, mala fe, o discusiones durante la jornada de trabajo.
- s.** La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.
- t.** Omitir la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado.
- u.** 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.
- v.** Destruir u omitir información que sea de importancia para la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano.
- w.** Utilizar programas de sistemas no autorizados o cuya licencia no ha sido adquirida por la Universidad.
- x.** Dar a conocer a otras personas la clave asignada para acceder a los sistemas de la Universidad, hacer uso indebido de esta, o utilizar una clave que no le haya sido asignada para el desempeño de sus funciones.
- y.** 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.

- z.** 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.
- aa.** El uso e instalación de software en equipos de la Universidad, en condiciones diferentes a las permitidas por las respectivas licencias.
- ab.** 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.
- ac.** Hacer uso indebido de los sistemas de información existentes, así como conocer cualquier uso indebido de dichos programas y no notificarlo a la Universidad.

CAPITULO XIV. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS. PROCESO DISCIPLINARIO

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

ARTÍCULO 57. Se constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos de la Universidad y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en los artículos 48, 51 y 54 del presente reglamento.

ARTÍCULO 58. Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

- 1.** Leves.
- 2.** Graves.

ARTÍCULO 59. Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la determinará la Dirección de Gestión Humana atendiendo los siguientes criterios:

- a.** El grado de culpabilidad.

- b. La afectación del servicio.
- c. El nivel jerárquico del infractor.
- d. La trascendencia de la falta.
- e. El perjuicio ocasionado a la Universidad.
- f. La reiteración de la conducta.
- g. Los motivos determinantes de la conducta.
- h. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

ARTÍCULO 60. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a. 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.
- b. La falta total al trabajo en la mañana, en la tarde, en el día completo, o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente.
- c. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente por primera vez.
- d. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- e. El uso permanente o frecuente de internet o tecnologías para atender asuntos ajenos a los laborales.
- f. No atender a la comunidad universitaria y al público externo con el cuidado, esmero, respeto y agrado que requieren los servicios que presta la Universidad.
- g. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

ARTÍCULO 61. En la aplicación las sanciones leves, la Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano tendrá en cuenta:

- a. Por primera vez, una recomendación, amonestación o llamado de atención por escrito con copia a la historia laboral.
- b. Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, sin derecho a remuneración.
- c. Por tercera vez o más, se constituye en falta grave y se aplican las sanciones correspondientes.

PARÁGRAFO PRIMERO. El director de Gestión Humana impondrá la recomendación, la amonestación o el llamado de atención, con copia a la hoja de vida del trabajador, con la especificación de la sanción disciplinaria, previniéndole para que en lo sucesivo no se repita.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este artículo, se deja claramente establecido que la Universidad no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y su correspondiente sanción.

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

ARTÍCULO 62. Constituyen faltas graves:

- a. El retardo injustificado del trabajador que cause perjuicio a la Universidad, aún por la primera vez, dentro del año calendario respectivo.
- b. El retardo de quince (15) minutos o más en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente por quinta (5) vez durante el año calendario respectivo.
- c. La falta total del trabajador en la mañana, en la tarde, en el día, o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, por cuarta vez, dentro del año calendario respectivo.
- d. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales, las contenidas en este reglamento o en otras disposiciones de carácter administrativo o reglamentario que imparta la Universidad en forma general y/o particular.
- e. El ocultar información sobre su estado de salud o presentar documentos falsos al momento de ingreso a la Universidad.
- f. El reiterado incumplimiento de las instrucciones impartidas por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.

- g.** Sustraer de la Universidad los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin autorización escrita y firmada por la autoridad pertinente para cada caso.
- h.** Sustraer elementos de propiedad de algún miembro de la Universidad, sin la autorización requerida.
- i.** Toda indisciplina, falta, falla, incumplimiento, descuido, desacato de las instrucciones que se considere grave; así como los daños y desperdicio de materiales, maltrato de equipos, útiles, herramientas, materias primas que sea intencionado.
- j.** Presentarse o permanecer en el trabajo en estado de alicoramiento o bajo la influencia de narcóticos o de drogas psicoactivas.
- k.** Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, dentro de las instalaciones de la Universidad.
- l.** Realizar o protagonizar escándalos dentro de las instalaciones de la Universidad o en el desempeño de sus funciones.
- m.** Constituyen faltas graves de los docentes, profesores de medio tiempo y de tiempo completo, las señaladas como tales en el Estatuto Profesorado vigente.
- n.** 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 Profesorado, 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.
- o.** No reportar a la Universidad de manera oportuna la pérdida de elementos asignados para su labor.

ARTÍCULO 63. En la aplicación las sanciones graves, la Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano tendrá en cuenta:

- a.** Por primera vez, suspensión en el trabajo desde cuatro (4) días hasta por ocho (8) días, sin derecho a remuneración.

- b. Por segunda vez, suspensión en el trabajo desde nueve (9) días hasta por dos (2) meses, sin derecho a remuneración.

PARÁGRAFO. La suspensión en el trabajo la impondrá el director de Gestión Humana con copia a la hoja de vida del trabajador, con la especificación de la sanción disciplinaria, previniéndole para que en lo sucesivo no se repita.

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

ARTÍCULO 64. Los trabajadores que tengan personal a cargo deberán informar a la Dirección de Gestión Humana sobre los hechos constitutivos de faltas y aportar las pruebas que soporten los mismos para efectos que allí se adelante el procedimiento de que trata el presente título.

ARTÍCULO 65. La Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano establece el siguiente proceso disciplinario para la comprobación de faltas, en cumplimiento del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo y en atención a los lineamientos dados por la Corte Constitucional en la sentencia C-593 del 2014, a saber:

- 1. Comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona imputada y formulación de cargos.** Se comunica al trabajador la apertura del proceso y se indican los hechos o conductas que motivan la investigación, así como las faltas cometidas. La enumeración de las faltas se podrá hacer en la citación a descargos.

La Universidad garantizará el derecho de defensa del trabajador inculpado, quien podrá solicitar ser acompañado por dos de sus compañeros de trabajo o representantes del sindicato al que pertenezca, si fuere el caso.

Si el trabajador citado a descargos no concurriere a la citación, la Dirección de Gestión Humana dejará constancia por escrito de la

inasistencia y lo citará por escrito por última vez a la diligencia. En caso de inasistencia a la última citación, la Dirección de Gestión Humana procederá a adoptar la decisión que corresponda.

- 2. Traslado al imputado de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.** En la citación remitida al trabajador se adjuntarán las pruebas en las que se basa la Universidad para la investigación con el fin de que el trabajador se manifieste sobre los hechos ocurridos en el desarrollo de la diligencia de descargos, permitiéndole al trabajador manifestar sus consideraciones respecto de las pruebas a fin de que ejerza su derecho de contradicción y defensa. En el caso de que las pruebas tengan el carácter de confidencial por tratarse de información privada, datos sensibles, estar involucrados menores de edad o que se pueda generar revictimización y sea necesario limitar el acceso al material probatorio, la Universidad citará al trabajador antes de la citación formal para que conozca las pruebas en las que se basa la investigación y en momento de la diligencia de descargos pueda ejercer su derecho de contradicción y al defensa.
- 3. Indicación de un término para que el investigado formule sus descargos, controvierta las pruebas en su contra y entregue aquellas que sustenten sus descargos.** Se realiza al momento de la citación indicando fecha, hora y lugar para presentación de descargos, en el cual también debe indicarse la oportunidad que tiene el trabajador de presentar, junto con sus descargos, las pruebas que tenga a su favor, así como el derecho de contradicción de las pruebas que sustentan la investigación.
- 4. Pronunciamiento definitivo de la Universidad mediante comunicación motivada y congruente, así como la decisión de imponer una sanción proporcional a la falta o de abstenerse de imponerla.** La Universidad, a través del director de Gestión Humana, adoptará la decisión de fondo mediante comunicación formal en la que se relacione la motivación, la falta y la sanción cuando a ello haya lugar; o la decisión de abstenerse de imponer sanción disciplinaria.

PARÁGRAFO. La Universidad tendrá un término de seis (6) meses contados a partir del día de la diligencia de descargos para adelantar todo el proceso disciplinario y dar cierre al mismo. De ser necesario, por la complejidad del asunto, por la necesidad de recaudar material probatorio o por encontrarse pendiente la decisión de alguna actuación administrativa o judicial relevante, la Dirección de Gestión Humana podrá tomarse un tiempo igual previa justificación y comunicación al trabajador investigado. Este término se suspenderá en el caso que el trabajador intervenga como quejoso, testigo o denunciado en un trámite ante el Comité de Convivencia Laboral, cuente con un fuero sindical, se encuentre de vacaciones, licencia, permiso o incapacitado.

CAPÍTULO XV. APELACIÓN

ARTÍCULO 66. El trabajador de la Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano podrá presentar sus reclamos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la decisión del proceso disciplinario ante el superior jerárquico de la persona que ocupe el cargo de Director (a) de Gestión Humana, quien resolverá en justicia y equidad. Los reclamos serán resueltos dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al recibo de la reclamación.

CAPÍTULO XVI. TELETRABAJO

ARTÍCULO 67. La Universidad podrá celebrar contratos o modificar el trabajo presencial mediante la suscripción del correspondiente otrosí, para que los trabajadores desempeñen sus funciones mediante la modalidad de teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TICs), para el contacto entre el trabajador y la Universidad, sin requerirse la presencia física del trabajador en las instalaciones de la Universidad.

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

- a.** Los elementos que se entreguen a los teletrabajadores serán responsabilidad directa y personal de éstos.
- b.** Sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los teletrabajadores en desarrollo del contrato de trabajo con la Institución.
- c.** Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que la Universidad imparta para el uso adecuado de los equipos y programas.
- d.** Garantizar la disponibilidad en los horarios de trabajo para la atención de reuniones virtuales, así como para la verificación del cumplimiento de sus funciones.
- e.** Acudir a las reuniones a las que sea citado de manera presencial, previa convocatoria.
- f.** Atender de manera adecuada, oportuna y con la debida atención las reuniones virtuales a las que sea convocado, participando activamente e interviniendo propositivamente en los temas a tratar.
- g.** Garantizar la conectividad necesaria para el desarrollo de la actividad contratada.
- h.** Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños.
- i.** Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos y programas que se entreguen a los teletrabajadores son intransferibles y de uso exclusivo de los teletrabajadores.
- j.** Los teletrabajadores deberán mantener la confidencialidad y reserva de la información de la Universidad y de las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas.
- k.** Aquellas contenidas en las políticas internas que existan en la Universidad.
- l.** El teletrabajo se debe realizar en el lugar de domicilio reportado por el teletrabajador ante la Dirección de Gestión Humana.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La modalidad de teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa o cambio de domicilio por parte del teletrabajador debe estar previamente autorizada por la Dirección de Gestión Humana.

PARÁGRAFO TERCERO. Cualquier otra modalidad de trabajo que requiera que transitoriamente el trabajador realice sus funciones fuera de las instalaciones de la Universidad, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) debe estar previamente autorizada por la Dirección de Gestión Humana.

PARÁGRAFO CUARTO. Toda novedad de permiso o ausencia del teletrabajador durante la jornada laboral deber ser reportada y autorizada previamente por su jefe inmediato.

PARÁGRAFO QUINTO. El teletrabajador debe cumplir el horario establecido por la Universidad.

ARTÍCULO 68. La Universidad reconoce, promulga y respeta el derecho a la desconexión laboral dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

PARÁGRAFO PRIMERO. Entiéndase por desconexión laboral el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Se exceptúan de lo anterior, los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo; aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente; y en los eventos

o situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la Universidad, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

CAPÍTULO XVII. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 69. 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 70. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Universidad constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia y tolerancia, que promueva el trabajo en condiciones dignas justas, armónicas y de buen ambiente entre quienes comparten vida laboral en la Universidad y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 71. Conforme a la Ley 1010 de 2006, artículo 2, se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un 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 72. *Mecanismos de prevención del acoso laboral.*

- a. Para prevenir situaciones de acoso laboral, la oficina de Bienestar Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo la supervisión de la Dirección de Gestión Humana, será la responsable de elaborar y actualizar el Panorama de Riesgos Psicosociales y

de adelantar los programas que de este panorama resulten, de conformidad con las disposiciones legales que lo reglamenten.

- b.** La Universidad dará a conocer la Ley de Acoso Laboral a todos sus trabajadores. Dentro del proceso de inducción de nuevos trabajadores, divulgará los mecanismos de prevención, corrección y sanción del mismo.
- c.** La Ley de Acoso Laboral y el Reglamento Interno del Trabajo se divulgarán a través de la intranet de la Universidad, con el fin de que todos los trabajadores puedan conocer cómo obrar ante una situación que pueda considerarse 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 trabajadores podrán formular ante la Dirección de Gestión Humana recomendaciones constructivas en relación con las situaciones laborales que afecten valores y hábitos que pudieren incidir en la vida laboral conviviente, recomendaciones que se recibirán 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 73. 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:

- a.** Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b.** 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.
- c.** Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d.** Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.

- e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i. 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.
- j. 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.
- k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás trabajadores en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- m. 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.
- n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

- o.** Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencia en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.
- p.** Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. El Comité de Convivencia apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.
- q.** En los demás casos no enumerados en este artículo, tal como lo prevé la ley, el Comité de convivencia valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2.
- r.** Las demás que determine la ley.

ARTÍCULO 74. 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 75. *Comité de Convivencia Laboral.* La Universidad tendrá un comité compuesto por dos (2) representantes de la Universidad y dos (2) de los trabajadores, 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 trabajadores serán elegidos por votación de los trabajadores, efectuadas el mismo día que se eligen los miembros del COPASO, elecciones organizadas por la Dirección de Gestión Humana con el fin de garantizar que el Comité de Convivencia éste integrado tanto por representantes de la Universidad como por representantes de los trabajadores. El Comité debe reunirse por lo menos bimestralmente.

ARTÍCULO 76. *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 9 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 77. *Procedimiento de Investigación.* El procedimiento para investigar cualquier posible conducta de acoso laboral es el siguiente:

- a. 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.
- b. 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.

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

PARÁGRAFO PRIMERO. De lo actuado en la diligencia de conciliación, se levantará un acta.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En cualquier caso, con o sin conciliación, el Comité de Convivencia Laboral concluirá la investigación mediante un informe detallado e informará a la Dirección de Gestión Humana de todo lo actuado. En todo caso, la conciliación podrá intentarse en cualquier momento del trámite.

PARÁGRAFO TERCERO. En caso de informe positivo del acoso laboral, el presente comité informará a la Dirección de Gestión Humana, quien procederá a aplicar los correctivos necesarios de acuerdo con la Constitución, la ley y el reglamento de trabajo.

PARÁGRAFO CUARTO. Del informe emitido por el Comité de Convivencia, deberá darse traslado a las partes para que tengan oportunidad de controvertirlo.

PARÁGRAFO QUINTO. El Comité de Convivencia Laboral tendrá un plazo de tres meses desde el recibo de la queja por acoso laboral para emitir el informe definitivo.

CAPÍTULO XVIII. PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO

ARTÍCULO 78. El presente reglamento entrará a regir a partir de la fecha de publicación.

ARTÍCULO 79. 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 en los diferentes medios de comunicación con los que cuenta la Universidad.

CAPÍTULO XIX. DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 80. Desde la fecha en que entre en vigencia el presente reglamento, se considerará como único vigente para la Universidad y sus trabajadores. En consecuencia, a partir de la misma fecha quedan sin efecto las disposiciones de los reglamentos que antes de esa fecha haya tenido aprobados la Universidad.

CAPÍTULO XX. CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 81. 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.).

FECHA: diciembre de 2023

NOMBRE DE LA ENTIDAD:

Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano

NOMBRE DE SU REPRESENTANTE LEGAL:

Carlos Sánchez Gaitán

Rector

DOMICILIO PRINCIPAL:

Carrera 4 N.º 22-61. TELEFONOS: (+601) 2427030 – (+601) 3341777

RELACIÓN DE SEDES

Bogotá - Sede Principal:

Dirección: Carrera 4 # 22-61

PBX: (+601) 242 7030

Fax: (+601) 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: (+601) 2128828 –

(+601) 2126252

Fax: (+601) 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: (+601) 8650218 / 19 / 39

Fax: (+601) 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: (+605) 6601655

Fax: (+605) 6646372

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

Cartagena - Campus

Dirección: Kilómetro 13 Anillo Vial,

Cartagena de Indias, Colombia

Teléfono: (+605) 6554000

Fax: (+605) 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: (+605) 422 9334

Tele-Fax (+605) 422 7928

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

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I. CONDICIONES DE ADMISIÓN	2
CAPÍTULO II. PERIODO DE PRUEBA	4
CAPÍTULO III. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	4
CAPÍTULO IV. DEL HORARIO DE TRABAJO	5
CAPÍTULO V. DE LAS HORAS EXTRAS Y EL TRABAJO NOCTURNO	8
CAPÍTULO VI. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS, VACACIONES REMUNERADAS Y PERMISOS	9
CAPÍTULO VII. LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERÍODOS QUE LOS REGULAN Y SALARIO MÍNIMO LEGAL O CONVENCIONAL	20
CAPÍTULO VIII. SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	22
CAPÍTULO IX. LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES	25
CAPÍTULO X. PRESCRIPCIONES DE ORDEN	27

CAPÍTULO XI. DEL ORDEN JERÁRQUICO EN LA UNIVERSIDAD	28
CAPÍTULO XII. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE BOGOTÁ JORGE TADEO LOZANO Y SUS TRABAJADORES	29
CAPÍTULO XIII. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE BOGOTÁ JORGE TADEO LOZANO Y SUS TRABAJADORES	33
CAPITULO XIV. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS. PROCESO DISCIPLINARIO	38
CAPÍTULO XV. RECLAMOS	44
CAPÍTULO XVI. TELETRABAJO	44
CAPÍTULO XVII. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN	46
CAPÍTULO XVIII. PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO	52
CAPÍTULO XIX. DISPOSICIONES FINALES	52
CAPÍTULO XX. CLÁUSULAS INEFICACES	53



UNIVERSIDAD DE BOGOTÁ JORGE TADEO LOZANO

