
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.

La Universidad reconoce el trabajo como un derecho y una obligación social que goza de especial protección constitucional, y se compromete a desarrollar sus relaciones laborales conforme a los principios de trabajo decente y digno, promoviendo condiciones que garanticen la dignidad humana, la estabilidad, la igualdad de oportunidades, la justicia social, la protección de los derechos fundamentales y el respeto por la persona trabajadora. Este postulado orienta todas las actuaciones de la Universidad en materia laboral, cualquiera que sea la modalidad contractual o la forma de vinculación permitida por la ley.

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 de la que disponga la Universidad para tal fin. La solicitud debe acompañarse de 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.

La Universidad garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, la permanencia, la formación, la promoción, la evaluación, la remuneración y la terminación de la relación laboral, y prohíbe toda forma de discriminación directa o indirecta fundada, entre otros, en razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen étnico o racial, nacionalidad, situación migratoria, discapacidad, estado civil, estado de salud, religión, opinión política, responsabilidades familiares o de cuidado, o cualquier otra condición protegida por el ordenamiento jurídico.

Para participar en una convocatoria, la primera etapa consiste en postularse a través de la plataforma dispuesta para tal fin por la Universi-

dad. A medida que avance en el proceso de selección, la Universidad solicitará los documentos necesarios para continuar.

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 cual 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 periodo de prueba, con el objeto de apreciar sus conocimientos y aptitudes, así como 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 ser-

vicio 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.

La Universidad orientará su gestión del recurso humano bajo criterios de estabilidad laboral, previsibilidad y responsabilidad, adoptando prácticas de debida diligencia en la administración del empleo, especialmente en los procesos de vinculación y evaluación del periodo de prueba, conforme a la Ley 2466 de 2025.

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

CAPÍTULO III. CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 7. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral y especial a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en un entidad autorizada, a cambio de que una patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la Universidad, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual (L. 789/2002 Art. 30).

ARTÍCULO 8. Características de la relación de aprendizaje. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a. La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente capítulo;
- b. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;

- c. La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la Universidad un apoyo de sostenimiento mensual, según se detalla en un próximo artículo.

PARÁGRAFO 1. Se entiende como formación dual el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

Para el desarrollo de ésta, la institución y la Universidad deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la Universidad, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado juntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la Universidad.

PARÁGRAFO 2. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la Universidad y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

ARTÍCULO 9. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, el aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el SENA, el aprendiz de capacitación de nivel semicalificado, los estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que establezca directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado en los términos y con las restricciones de que trata la Ley 789 de 2002, y en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 10. El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de la Universidad como patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.

2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Condiciones de trabajo, duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los subsistemas de seguridad social, según cada etapa (lectiva y práctica).
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes.

ARTÍCULO 11. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA del domicilio principal de la Universidad, a razón de un (1) aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y uno (1) adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte (20) trabajadores. Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores tendrán un (1) aprendiz.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa quien contará con el término de cinco (5) días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley (Ley 789 de 2002, art. 33).

ARTÍCULO 12. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la Universidad un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo, conforme a lo siguiente:

- a.** Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75 %) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100 %) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
- b.** Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75 %) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100 %) de un salario mínimo mensual legal vigente.
- c.** Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

ARTÍCULO 13. Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la Universidad como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la Universidad y de sus funciones.

ARTÍCULO 14. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la Universidad y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

ARTÍCULO 15. Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Las disposiciones estipuladas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, sin que ello implique que el aprendiz tenga la calidad de trabajador ordinario.
2. Las prescripciones de orden establecidas en este reglamento.
3. Las establecidas en este reglamento.
4. Concurrir asiduamente tanto a los cursos en etapa lectiva como a su trabajo, con diligencia y aplicación sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes del empleador exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
5. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.
6. Conocer y seguir los procedimientos establecidos en el sistema de calidad de la Universidad.

ARTÍCULO 16. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la Universidad y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

ARTÍCULO 17. Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo para todo empleador, la Universidad como patrocinadora tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Las establecidas en los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Las establecidas en este reglamento.
3. Seleccionar los oficios u ocupaciones, modalidades y postulantes.
4. Priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos 1 y 2 del sisbén para las capacitaciones de los oficios semicalificados.

5. No contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.
6. Convenir con la entidad de formación la duración de la etapa productiva y su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de formación del aprendiz y los requerimientos de la Universidad.
7. Obtener autorización del SENA para impartir directamente la formación educativa a sus aprendices cumpliendo las condiciones señaladas en la Ley 789 de 2002.
8. Cumplir la cuota mínima de aprendices obligatoria y/o cancelar al SENA una cuota mensual total o parcial en los términos de la Ley 789 de 2002.
9. Reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada y abstenerse de celebrar una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con La Universidad, o distinta empresa
10. Tener practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, en desarrollo de actividades propias de la Universidad, siempre y cuando éstos no superen el 25 % del total de aprendices.
11. Afiliar al aprendiz durante las fases lectivas y prácticas al Sistema de Seguridad Social en los subsistemas que establezcan las normas aplicables para cada etapa.
12. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.

CAPÍTULO IV. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 18. 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 V. DEL HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 19. 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.

Las horas de trabajo diarias estarán divididas en dos (2) secciones con un lapso de descanso que se adapte a la naturaleza de la labor que desempeña el trabajador y a sus necesidades. El tiempo de descanso no se computa en la jornada.

Las horas de entrada y salida de los trabajadores se expresan a continuación: **lunes a viernes, de 08:00 a 13:00 y de 14:00 a 17:00 horas; sábados de 08:00 a 12:00 horas.** El horario podrá ser modificado por la Universidad de acuerdo con las necesidades del servicio y de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo. El horario será ajustado a la necesidad del servicio de cada área y dentro de los parámetros establecidos en la Ley 2101 de 2021.

ARTÍCULO 20. La Universidad ha venido implementando 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:

- Desde el 15 de julio de 2023, se redujo una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.
- Desde el 15 de julio de 2024, se redujo otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.
- Desde el 15 de julio de 2025, se redujeron dos (2) horas de la jornada laboral semanal, quedando en 44 horas semanales.

- A partir del 15 de julio de 2026, se reducen dos horas de la jornada laboral semanal para llegar a 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 dos (42) 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 quince (15) y menores de diecisiete (17) años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) 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 (8) horas diarias y cuarenta (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 Universidad o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. 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 jor-

nadas 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.

- e. 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 dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria.
- f. Cuando por motivos de fuerza mayor se determine la suspensión del trabajo por un tiempo mayor a dos (2) horas y como consecuencia de ello no sea posible cumplir con el horario establecido, se cumplirá la jornada en un horario diferente sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario, ni implique el pago de recargos.
- g. No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo, quienes deberán trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones sin que el servicio que exceda de la jornada máxima legal constituya trabajo suplementario ni implique sobrerremuneración alguna.
- h. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada máxima legal semanal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de la jornada máxima legal semanal vigente dentro

de la jornada ordinaria, de conformidad con el artículo 160 del C.S.T.

- i. La Universidad podrá ampliar la duración de la jornada de trabajo en más de la jornada máxima legal diaria y semanal cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, siempre que el promedio de horas de trabajo calculado en un período de tres (3) semanas no pase de la jornada máxima legal diaria y semanal (Artículo 165 Código Sustantivo del Trabajo).
- j. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161 del C.S.T., en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana. (Artículo 166 Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO PRIMERO. La Universidad no podrá, aún con 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 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).

PARÁGRAFO TERCERO. 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.

ARTÍCULO 21. Jornada flexible para trabajadores con responsabilidades familiares del cuidado. La Universidad podrá acordar con alguno(s) de sus trabajadores según aplique horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

Para estos efectos, el trabajador podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por la Universidad, la cual estará obligada a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles. De aceptarse, deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador.

CAPÍTULO VI. DE LAS HORAS EXTRAS Y EL TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 22. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6 a. m. y a las 7 p. m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 7 p. m. y las 6 a. m. (artículo 160 del C. S. T., modificado por la Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 23. 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.).

PARÁGRAFO. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, o que ejecuten actividades discontinuas

o intermitentes o de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, deberán trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, y en consecuencia están excluidos de la jornada ordinaria de trabajo y en todo caso de la máxima legal. En consecuencia, esta clase de trabajadores están obligados a laborar todo el tiempo necesario para la ejecución de sus funciones y el cumplimiento de sus obligaciones.

El salario asignado a los trabajadores comprendidos en este artículo incluye las funciones que deban cumplir durante el tiempo que exceda la jornada ordinaria o el tiempo requerido para cumplir a cabalidad con sus respectivas asignaciones. Por ello, se presume que al momento de acordar el salario las partes han tenido en cuenta la naturaleza de sus funciones y por ende no podrá haber lugar a reclamaciones posteriores por este concepto.

ARTÍCULO 24. 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. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 25. *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 PRIMERO. La Universidad podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto en la Ley 1846 de 2017.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La realización de trabajo suplementario requerirá autorización previa de la Universidad y, en ningún caso, las horas extras diurnas o nocturnas podrán exceder de dos (2) horas diarias ni de doce (12) horas semanales, de conformidad con lo previsto en el artículo 167A del Código Sustantivo del Trabajo, adicionado por el artículo 22 de la Ley 50 de 1990 y modificado por el artículo 13 de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 26. La Universidad de Bogotá 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.

La Universidad podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

PARÁGRAFO PRIMERO. *Descanso en el día sábado.* Pueden repartirse las cuarenta y dos (42) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas por acuerdo entre las partes, 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 VII. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS, VACACIONES REMUNERADAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 27. *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, 9 de julio, 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 tratare 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 28. El trabajo dominical y en día festivo se remunera con un recargo sobre el valor del trabajo ordinario diurno, que se irá incrementando de manera gradual de la siguiente manera:

- A partir del 1 de julio de 2025, se incrementó el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.
- A partir del 1 de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.
- A partir del 1 de julio de 2027, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 100%.

1. Lo anterior, sin perjuicio de que la Universidad decida acogerse al recargo del 100% en cualquiera de las fechas anteriores.

2. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado, el trabajador solo tendrá derecho, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales.

4. El trabajador que labore ocasionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección.
5. El trabajador que labore habitualmente los días de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio del reconocimiento en dinero del recargo.

PARÁGRAFO. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. Para todos los efectos, la expresión «dominical» se entenderá que trata del «día de descanso obligatorio».

ARTÍCULO 29. 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 30. 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 31. 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 32. 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 llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

ARTÍCULO 33. Si se presenta interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188 C.S.T.).

ARTÍCULO 34. 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 o el área que asuma dicha función 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 35. 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 36. 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 37. 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, así como —si aplica— el número de días compensados en dinero y el número días acumulados y de qué periodos.

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 38. Los días de licencia no remunerada 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 39. De los permisos. La Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Jorge Tadeo Lozano concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, para asistir a entierros de compañeros de trabajo, para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas, para asistir a obligaciones escolares como acudiente, para atender citaciones judiciales, administrativas y legales, por licencia de luto, licencia de paternidad o maternidad, licencia para el cuidado de la niñez, y, podrá acordarse un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo cuando se certifique el uso de bicicletas como medio de transporte hacia y desde el trabajo, 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 40. La Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano concederá a sus trabajadores, como permiso remunerado, los días hábiles comprendidos en la Semana Santa.

ARTÍCULO 41. 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 42. 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, 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

(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 anejar 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 empezarían 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 Universidad o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se registrará 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 párrafo, 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 43. La Universidad otorgará la licencia para el cuidado de la niñez al padre, madre o quien detente el cuidado y custodia personal del menor de edad que padezca de una enfermedad o condición terminal. Su duración es de diez (10) días hábiles al año (continuos o discontinuos). Para su otorgamiento, el trabajador deberá suscribir un mutuo acuerdo con la Universidad y aportar certificado del médico tratante donde conste el diagnóstico médico y la necesidad de acompañamiento del menor.

ARTÍCULO 44. En el caso de las urgencias médicas, el trabajador deberá acreditar con un certificado médico u otro documento similar que

asistió o estuvo en el centro médico correspondiente a la EPS o ARL en la que esté afiliado, con hora de ingreso y de salida del servicio; de lo contrario se entenderá que no se justificó la ausencia y aparte del no pago de nómina, queda en libertad La Universidad de ajustar salario y aplicar las sanciones disciplinarias o medidas que estime convenientes.

ARTÍCULO 45. Podrá acordarse un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo cuando se certifique el uso de bicicletas como medio de transporte hacia y desde el trabajo.

ARTÍCULO 46. 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 47. 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 48. 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 VIII. LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERÍODOS QUE LOS REGULAN Y SALARIO MÍNIMO LEGAL O CONVENCIONAL

ARTÍCULO 49. Factores de evaluación objetiva del trabajo

La Universidad podrá tener en cuenta, entre otros factores de evaluación de cada empleo —los cuales deberán estar directamente relacionadas a las funciones del cargo y que permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, conforme lo establecido por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione— los siguientes:

1. Capacidades y cualificaciones requeridas para el ejercicio del cargo, y que pueden soportarse en la educación, formación o la experiencia.
2. Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.
3. Responsabilidades laborales para el ejercicio del cargo, bien sea por las condiciones personales requeridas o por el comportamiento frente al manejo del equipamiento y/o el dinero.
4. Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: (i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros), (ii) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, (iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor.

ARTÍCULO 50. 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 51. 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 52. 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 ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 53. *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 54. 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 IX. 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 55. 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 56. 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 57. 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 la reubicación laboral de conformidad a lo dispuesto en las recomendaciones médicas expedidas por la EPS y/o la ARL.

ARTÍCULO 58. 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 59. 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 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 se considera falta grave y por lo tanto faculta a la Universidad para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa.

ARTÍCULO 60. En caso de accidente de trabajo, el trabajador deberá informar de manera inmediata a su jefe y a la Coordinación de Bienestar Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta última adelantará la aplicación del procedimiento institucional para el reporte e investigación del evento, así como la gestión correspondiente ante la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) para la activación y prestación de los servicios de atención en salud a que haya lugar.

ARTÍCULO 61. 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.

ARTÍCULO 62. 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 del Trabajo sobre las reglas a las cuales debe sujetarse el procedimiento y remisión de esta información (artículo 61, Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 63. 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 demás normas concordantes y reglamentarias que regulan la materia.

CAPÍTULO X. LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 64. 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 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. 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 65. *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 vidrioado 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.

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, pueden desempeñarse 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 XI. PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 66. Los trabajadores tienen los siguientes deberes generales:

- 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 y los propios de sus labores 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 XII. DEL ORDEN JERÁRQUICO EN LA UNIVERSIDAD

ARTÍCULO 67. 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 presente reglamento, tienen la facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano y/o para terminar con justa(s) causa(s) el contrato de trabajo el director de Gestión Humana, la Vicerrectoría Administrativa o el área que haga sus veces, 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 XIII. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE BOGOTÁ JORGE TADEO LOZANO Y SUS TRABAJADORES

ARTÍCULO 68. 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, periodos 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 este reglamento para los siguientes casos:
 1. Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3 de la Ley 403 de 1997.
 2. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
 3. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
 4. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se

ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la Universidad;

5. Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
 6. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
 7. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
 8. Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.
- 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 an-

teriormente. 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.** Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este numeral. También gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
- k.** Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.
- l.** Conceder la licencia de diez (10) días hábiles para el cuidado de la niñez al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente, o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas
- m.** Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de

barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. La Universidad realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

- n.** Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de desarrollo con enfoque territorial (PDET) y Zonas más afectadas por el conflicto armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
- o.** Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
- p.** Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la Universidad a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
- q.** De contar con hasta quinientos (500) trabajadores, la Universidad deberá contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada cien (100) trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberá contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de cien (100) trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que la Universidad, de forma voluntaria,

pueda contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud. La Universidad deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, el cual llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información.

- r. Capacitar periódicamente en los planes de emergencia a los trabajadores y dotar a los trabajadores que así lo requieran de los elementos de seguridad.
- s. Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.
- t. Propiciar, mantener y velar por un ambiente armónico ente los trabajadores.

PARÁGRAFO. Cuando la Universidad acredite de manera fehaciente el pago directo al trabajador del valor correspondiente a las cesantías, dicho pago se considerará liberatorio de la obligación, y no procederá sanción por no consignación, salvo que se demuestre que el pago no se realizó en condiciones de libertad y que no fue utilizado en fines autorizados por la ley. No obstante, la afiliación al fondo de cesantías es obligatoria.

ARTÍCULO 69. *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 y, en consecuencia, abstenerse de realizar labores ajenas al mismo.
- 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 órdenes 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 o los intereses 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, manuales, protocolos, instructivos, indicaciones y demás instrumentos previstos por la Universidad.
- 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 riesgo, 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 70. 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

ARTÍCULO 71. Entornos laborales flexibles. La Universidad podrá adoptar, dentro de las políticas de bienestar, entornos laborales flexibles, permitiendo el ingreso a los animales de compañía, específicamente perros y gatos. El ingreso de animales de asistencia, apoyo emocional o uso terapéutico será permitido siempre y cuando el trabajador presente el certificado que soporte la necesidad de apoyo físico, psicológico o emocional. El documento deberá ser emitido por un profesional de psicología o psiquiatría.

CAPÍTULO XIV. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE BOGOTÁ JORGE TADEO LOZANO Y SUS TRABAJADORES

ARTÍCULO 72. 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: respecto de los salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150 151, 152 y 400 del C.S.T.
- b.** Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta 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.** Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
- m.** Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo. Por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
- n.** Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
- o.** Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
- p.** Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
- q.** Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.
- r.** Está prohibido que la Universidad realice el cierre intempestivo de la institución. Si lo hiciere, además de incurrir en las san-

ciones 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 aquella y dará derecho a los trabajadores para reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

- s. **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.
- t. 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.
- u. 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.
- v. 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 73. 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 o en ejercicio de sus funciones.
- 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 XV. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS. PROCESO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 74. 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 75. 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 el presente reglamento.

ARTÍCULO 76. Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

1. Leves.
2. Graves.

ARTÍCULO 77. *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. La trascendencia de la falta.
- d. El perjuicio ocasionado a la Universidad.
- e. La reiteración de la conducta.
- f. Los motivos determinantes de la conducta.
- g. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

ARTÍCULO 78. 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 79. 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 (la) director (a) de Gestión Humana o el cargo facultado para ello 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 80. 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 sus funciones precisas e 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.
- p.** Todo acto de acoso sexual, de discriminación o de violencia basado en género.

ARTÍCULO 81. En la aplicación las sanciones graves, la Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano tendrá en cuenta:

- a. Por primera vez, y dependiendo de la gravedad de la falta comprobada, suspensión en el trabajo desde cuatro (4) días hasta por ocho (8) días, sin derecho a remuneración.
- b. Por segunda vez, y dependiendo de la gravedad de la falta comprobada, suspensión en el trabajo desde nueve (9) días hasta por dos (2) meses, sin derecho a remuneración.
- c. Sin perjuicio de lo anterior, la Universidad evaluará cada caso particular y a su criterio objetivo decidirá si aplica una sanción o la terminación con justa (s) causa (s) del respectivo contrato de trabajo.

PARÁGRAFO. La suspensión en el trabajo la impondrá el director de Gestión Humana o el cargo facultado para ello 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 82. 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.

CAPÍTULO XVI. PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS PRESUMIBLEMENTE COMETIDAS POR EL TRABAJADOR Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS DETERMINACIONES QUE ADOpte LA EMPRESA

ARTÍCULO 83. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para la terminación con justa causa de un contrato de trabajo, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, velando por los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, *in dubio pro* disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controver-

sia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y *non bis in ídem*. También se deberá aplicar el siguiente procedimiento.

ARTÍCULO 84. 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 que no podrá ser inferior a cinco (5) días hábiles, 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. Se levantará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.

4. Pronunciamiento definitivo de la Universidad mediante comunicación motivada y congruente, así como la decisión de imponer una sanción proporcional a la falta, abstenerse de imponerla o de dar por terminado con justa(s) causa(s) comprobada(s) el contrato de trabajo. La Universidad, a través de los cargos facultados en el presente reglamento, 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; la decisión de abstenerse de imponer sanción disciplinaria; o la decisión, según la gravedad de las faltas, de dar por terminado con justa(s) causa(s) comprobada(s) el contrato de trabajo.

La Universidad, a su criterio, podrá decidir relevar al trabajador de la prestación del servicio de conformidad al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.

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 XVII. APELACIÓN

ARTÍCULO 85. El trabajador de la Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano que reciba una recomendación, llamado de atención o suspensión podrá presentar sus reclamos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la decisión del proceso ante el superior jerárquico de la persona que ocupe el cargo de Director (a) de Gestión Humana o el cargo facultado para ello, quien resolverá en justicia y equidad. Los reclamos serán resueltos dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al recibo de la reclamación.

PARÁGRAFO PRIMERO. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

CAPÍTULO XVIII. TELETRABAJO Y OTRAS MODALIDADES DE TRABAJO

ARTÍCULO 86. 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.

ARTÍCULO 87. Definición de teletrabajo. El teletrabajo es una modalidad laboral que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICS) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

ARTÍCULO 88. Modalidades de teletrabajo. El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

a. Teletrabajo autónomo. Aquel donde los teletrabajadores pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

b. Teletrabajo móvil. Aquel en donde los teletrabajadores no tienen un lugar de trabajo establecido.

c. Teletrabajo híbrido. es aquel en donde los teletrabajadores laboran mínimo dos (2) o tres (3) días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

d. Teletrabajo transnacional. Aquel donde los teletrabajadores de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

e. *Teletrabajo temporal o emergente.* Modalidades en situaciones concretas tales como emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

ARTÍCULO 89. *Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte.* La Universidad deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores sólo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos en la Ley 278 de 1996.

El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario. Sin embargo, será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

ARTÍCULO 90. *Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores*

a. A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores, no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante lo anterior, no deberán someterse a excesivas cargas de trabajo.

b. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en la Universidad.

c. En los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.

d. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente

su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.

e. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.

f. Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

- 1.** El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
- 2.** A la protección de la discriminación en el empleo;
- 3.** La protección en materia de seguridad social (Sistema general de pensiones, Sistema general de seguridad social en salud y riesgos profesionales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales;
- 4.** La remuneración;
- 5.** La protección por regímenes legales de seguridad social;
- 6.** El acceso a la formación;
- 7.** La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
- 8.** La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
- 9.** Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

g. La Universidad debe proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.

Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.

h. Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario al que tiene derecho.

Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico, su labor debe retribuirse.

El trabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil no puede alegar estos imprevistos.

i. La Universidad debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional. Así mismo, debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.

j. La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones de la Universidad y pasen a ser teletrabajadores conservan el derecho de solicitar, en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.

k. Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia y que estén interesadas en vincular teletrabajadores deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia. Se tendrá en cuenta el teletrabajo transnacional.

- l.** A todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicada la legislación laboral colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador.
- m.** Las relaciones laborales con teletrabajadores transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano se registrarán por las leyes colombianas.
- n.** La Administradora de riesgos laborales (ARL) deberá garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso, podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del empleador.
- o.** La Universidad deberá proporcionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores, enfocándose en el manejo de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo y habilidades de comunicación remota.

ARTÍCULO 91. 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 utilizarse 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 su uso exclusivo.
- 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 PRIMERO. Bajo la modalidad de teletrabajo, trabajo remoto o trabajo en casa, el cambio de domicilio por parte del teletrabajador debe estar previamente autorizada por la Dirección de Gestión Humana.

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

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

ARTÍCULO 92. 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 XIX. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 93. 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.

PARÁGRAFO PRIMERO. Definición de acoso laboral. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o

superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo y que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género. Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Por su parte, y en concordancia con la Ley 2365 de 2024, «acoso sexual» se entiende como: «todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH».

ARTÍCULO 94. 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 95. 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.

PARÁGRAFO. Conforme a la Ley 2365 de 2024, la Universidad adoptará una política interna de prevención contra el acoso sexual en el contexto laboral.

ARTÍCULO 96. *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 97. 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 actuará en los términos establecidos en el artículo 6 de la Resolución 3461 de 2025 o de cualquier norma que lo modifique.
- r.** Las demás que determine la ley.

ARTÍCULO 98. 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 99. *Comité de Convivencia Laboral.* Las y los integrantes del Comité podrán contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

La conformación dependerá, en los términos de la resolución 3461 de 2025, del número de trabajadores, así:

1. Menos de cinco (5) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de las y los trabajadores y uno (1) del empleador.
2. Más de cinco (5) y menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un (1) representante de las y los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.
3. Más de veinte (20) trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) integrantes, dos (2) representantes de las y los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes.

Las entidades públicas y empresas privadas podrán, de acuerdo con su organización interna, designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso deben ser iguales en ambas partes.

En caso de poseer dos (2) o más centros de trabajo, la Universidad deberá conformar los comités de convivencia laboral, teniendo en cuenta su organización interna, uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo.

La Universidad designará directamente a sus representantes, y las y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todas las y los trabajadores, mediante escrutinio público.

Los representantes del empleador no necesariamente deben ser de nivel directivo, y los de los trabajadores no necesariamente de nivel operativo.

El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadoras o trabajadores a quienes se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral en el año anterior a su conformación.

Una vez conformado, El Comité de Convivencia Laboral debe elaborar su propio reglamento, el cual establecerá las condiciones de su funcionamiento.

El período de los miembros del Comité de Convivencia Laboral es de dos (2) años a partir de la conformación que se cuenta desde la comunicación y/o designación del mismo.

ARTÍCULO 100. *Funciones del Comité de Convivencia Laboral.*

El Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva de acoso laboral independiente en su funcionamiento que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. Su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador; por lo anterior, el comité no determina si hay acoso laboral.

Debe cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, las cuales deben llevarse a cabo dentro de los términos establecidos en el artículo 6 de la resolución 3461 de 2025 o de cualquier norma que lo modi-

fique, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de celeridad, eficacia, imparcialidad y confidencialidad.

ARTÍCULO 101. *Procedimiento de Investigación.* El procedimiento para investigar cualquier posible conducta de acoso laboral es el siguiente:

- a. La queja sobre acoso laboral deberá presentarse 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. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerase prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la Universidad para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento. En todo caso, el procedimiento preventivo interno según lo establece el artículo 11 de la Resolución 3461 de 2025 no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las ac-

ciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

PARÁGRAFO CUARTO. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente una vez al mes y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de ésta.

CAPÍTULO XX. COMPROMISO CON EL RESPETO Y LA CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 102. De conformidad a lo dispuesto en la circular 0048 del 22 de mayo del año 2026 expedida por el Ministerio del Trabajo y demás disposiciones reglamentarias, la Universidad promoverá ambientes seguros libres de violencia, discriminación y de acoso.

PARÁGRAFO. Actividades de sensibilización y formalización. La Universidad implementará un programa integral de prevención de violencias basadas en género (VBG). Este proceso incluirá capacitaciones obligatorias en acoso laboral, acoso sexual, convivencia laboral y prevención de la discriminación.

Asimismo, el programa establecerá la ruta interna de atención, garantizando la confidencialidad de la información, la protección a las víctimas y el despliegue de medidas preventivas institucionales.

CAPÍTULO XXI. PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO

ARTÍCULO 103. El presente reglamento entrará a regir a partir de la fecha de publicación.

ARTÍCULO 104. El presente reglamento se publica mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a tra-

vés de medio virtual, al cual los trabajadores podrán acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

Adicionalmente, la Universidad podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.

CAPÍTULO XXII. DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 105. 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 XXIII. CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 106. 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:

junio de 2026

NOMBRE DE LA ENTIDAD:

Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano

NOMBRE DE SU REPRESENTANTE LEGAL:

Francisco José Lloreda Mera
Rector

DOMICILIO PRINCIPAL:

Carrera 4 N.º 22-61.

TELÉFONOS:

(+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: ciao@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	3
CAPÍTULO II. PERIODO DE PRUEBA	4
CAPÍTULO III. CONTRATO DE APRENDIZAJE	5
CAPÍTULO IV. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	10
CAPÍTULO V. DEL HORARIO DE TRABAJO	11
CAPÍTULO VI. DE LAS HORAS EXTRAS Y EL TRABAJO NOCTURNO	15
CAPÍTULO VII. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS, VACACIONES REMUNERADAS Y PERMISOS	18
CAPÍTULO VIII. LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERÍODOS QUE LOS REGULAN Y SALARIO MÍNIMO LEGAL O CONVENCIONAL	31
CAPÍTULO IX. 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	34
CAPÍTULO X. LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES	36
CAPÍTULO XI. PRESCRIPCIONES DE ORDEN	39
CAPÍTULO XII. DEL ORDEN JERÁRQUICO EN LA UNIVERSIDAD	40
CAPÍTULO XIII. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE BOGOTÁ JORGE TADEO LOZANO Y SUS TRABAJADORES	41

CAPÍTULO XIV. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE BOGOTÁ JORGE TADEO LOZANO Y SUS TRABAJADORES	48
CAPÍTULO XV. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS. PROCESO DISCIPLINARIO	54
CAPÍTULO XVI. PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS PRESUMIBLEMENTE COMETIDAS POR EL TRABAJADOR Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS DETERMINACIONES QUE ADOPTE LA EMPRESA	58
CAPÍTULO XVII. APELACIÓN	61
CAPÍTULO XVIII. TELETRABAJO Y OTRAS MODALIDADES DE TRABAJO	61
CAPÍTULO XIX. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN	68
CAPÍTULO XX. COMPROMISO CON EL RESPETO Y LA CONVIVENCIA LABORAL	76
CAPÍTULO XXI. PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO	76
CAPÍTULO XXII. DISPOSICIONES FINALES	77
CAPÍTULO XXIII. CLÁUSULAS INEFICACES	77

