



**UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA
CARTAGENA**

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA
CARTAGENA**

Calle Real de Ternera Dg 32 N° 30-966

Tel: 6535555

Cartagena de indias-Colombia

www.usbcartagena.edu.co

NIT: 890307400-1

CAPITULO I

ARTICULO 1. El presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Universidad de San Buenaventura Cartagena, con domicilio en la Ciudad de Cartagena de Indias, D. T y C; y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Universidad como todos sus Trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulación en contrario que, en todo caso, solo puede ser favorable al trabajador.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 2.: Quien aspire a tener un cargo en la **UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA CARTAGENA**, debe hacer la solicitud por escrito, para ser registrado como aspirante, y acompañar la solicitud con los siguientes documentos:

- a. Certificado del último empleador con quien haya trabajado, en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el último salario devengado.
- b. Cedula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso.
- c. Autorización escrita del Inspector de Trabajo, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres, a falta de estos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años.
- d. Hoja de vida actualizada, con los respectivos soportes académicos que la acrediten.
- e. Cumplir con el proceso de prueba psicotécnica y entrevistas.
- f. Presentar los exámenes médicos y la valoración ocupacional con el médico de Seguridad y Salud en el Trabajo, en las instituciones que señale la Universidad.

PARAGRAFO: El empleador podrá solicitar además de los documentos mencionados en este reglamento, todos aquellos que considere necesarios para admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones, pruebas o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas establecidas por la ley.

PERIODO DE PRUEBA

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

ARTICULO 4. EL PERIODO DE PRUEBA DEBE SER estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Art. 77, numeral 1, C.S.T.).

ARTICULO 5. EL PERIODO DE PRUEBA NO PUEDE EXCEDER de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

Cuando un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato. (Art, 7, Ley 50/90).

ARTICULO 6. DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA, el contrato de Trabajo puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba el trabajador continuare al servicio del patrono, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicio prestados por aquel a este, se consideran regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodos de prueba gozan de todas las prestaciones (ART. 80, C.S.T).

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 7. Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un aprendiz se obliga a presentar sus servicios a la Universidad, a cambio de que esta le proporcione los medios para adquirir formaciones profesionales metódicas y completas del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado ha sido contratado, por un tiempo determinado y le pague el salario convenido. (Ley 188 de 1959, Art. 1, modificado por la Ley 789 de 2002 y su Decreto reglamentario 933 de 2003).

ARTÍCULO 8: PUEDEN CELEBRAR CONTRATO DE APRENDIZAJE las personas mayores de catorce (14) años que han contemplado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalente a ellos, en los mismo términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo. Ley 188 de 1959 Art. 20 modificada por la Ley 789 de 2002 y su Decreto reglamentario 933 de 2003).

ARTICULO 9. EL SALARIO INICIAL DE LOS APRENDICES lo determina la tasa de desempleo nacional en cumplimiento del inciso quinto artículo 30 de la ley 789 de 2002, el tomará la tasa nacional promedio del periodo comprendido entre 1° de enero y el 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, certificada por el Departamento

Administrativo Nacional de Estadística DANE, a más tardar en la segunda quincena del mes de enero de cada año.

ARTICULO 10. EL CONTRATO DE APRENDIZAJE NO PUEDE EXCEDER de dos años de enseñanza y trabajo, alternados en periodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y solos podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo.

El contrato de aprendizaje, celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendizaje en el oficio respectivo, considera para todos los efectos legales, regido por las normas generales del contrato en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje de este oficio.

ARTICULO 11. EL TÉRMINO DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica:

1. Los primeros tres (03) meses se presumen como periodo de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales, y de la otra, la conveniencia de continuar el aprendizaje.
2. El periodo de prueba a que se refiere este Artículo, se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo de trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la Universidad debe reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
4. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje se regirá por el Código Sustantivo de Trabajo.

CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 12. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, 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 trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos. (Art. 6, C.S.T).

CAPITULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 13. La jornada ordinaria de trabajo es aquella acordada por las partes, o en su defecto la máxima legal, la cual es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) horas a la semana para el personal Administrativo y de 40 horas para los Docentes.

La Empresa en caso de contingencias ajustara la jornada ordinaria laboral en todas o algunas de sus áreas, de acuerdo a la necesidad del proceso. Las horas de entrada y salida de los trabajadores quedan establecidas de la siguiente manera: (ver AnexoN°1).

Parágrafo 2: Jornadas especiales, El empleador y los trabajadores 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 al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengara el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección confianza o manejo. (Art. 20, literal C, Ley 50/90).

CAPITULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 14. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO. Artículo 25 Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTICULO 15. TRABAJO SUPLEMENTARIA O DE HORAS EXTRAS, a excepción de los casos señalados en el Artículo 163 del C.S.T., solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de una autoridad delegada por este. (Decreto 13 de 1967, Art. 1).

ARTICULO 16. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS:

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

ARTICULO 17. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno, en su caso se efectuará junto con el salario del periodo siguiente (Art. 134, numeral 2, C.S.T).

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

ARTICULO 18. La Universidad no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores y el pago será de acuerdo con lo establecido para el efecto en el artículo 16 de este Reglamento.

Parágrafo 1: en ningún caso las horas extras de Trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Parágrafo 2: Cuando la jornada de trabajo se amplié por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día a laborar horas extras, Art 22 ley 50/90).

CAPÍTULO VI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 19. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral:

1. Todos los trabajadores, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de

- mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 10 y 9 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 caigan en día lunes se trasladarán a lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente, se traslada al lunes.
 3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).
 4. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
 5. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Parágrafo 1. El trabajador podrá convenir con la Universidad su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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

Parágrafo 2. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado. (Art. 26, numeral 5, Ley 50/90).

Parágrafo 3. Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el patrono debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas a lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio. (Art. 185, C.S.T.).

ARTÍCULO 20. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el Artículo 19 de este Reglamento tienen una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del Artículo 20 de la Ley 50 de 1990. (Art. 25, Ley 50/90).

ARTÍCULO 21. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Universidad suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo

como si se hubiese realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiese mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VII VACACIONES REMUNERADA

ARTÍCULO 22. Los trabajadores que hubiesen prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Art. 186, numeral 1, C.S.T.).

PARAGRAFO: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Art.3 Parágrafo Ley 50.90).

ARTÍCULO 23. La época de vacaciones debe ser señalada por la Universidad a más tardar dentro del año siguiente a ellas, deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El patrono tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones. (Ar t. 187, C.S.T.).

ARTÍCULO 24. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Art. 188, C.S.T.).

ARTICULO 25. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones". (Art. 151 del C.S.T., modificado por el Art. 20 de la Ley 1429).

ARTÍCULO 26.

1. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos de la residencia de sus familiares (Art. 190, C.S.T).

ARTÍCULO 27. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que está devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las 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 conceden.

ARTÍCULO 28. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas. (Decreto 13/67, Art.5).

CAPÍTULO VIII PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 29. La Universidad concederá a sus trabajadores las licencias o permisos necesarios para:

1. El ejercicio del derecho a sufragio
2. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación
3. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada
4. Para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente
5. Para desempeñar comisiones Académicas, Administrativas o sindicales inherentes a la organización
6. Para asistir al sepelio de sus compañeros
7. Licencia por luto
8. Licencia por paternidad
9. Licencia de Maternidad
10. Por matrimonio del trabajador

PARAGRAFO 1. Todos estos se otorgaran siempre y cuando se notifique con la debida oportunidad a la Universidad y/o a sus representantes.

PARAGRAFO 2. La concesión de los permisos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a. En los casos de los numerales 1, 2 y 4 el aviso deberá darse a la empresa con una anticipación de al menos dos días.
- b. En el caso del numeral 3 el trabajador deberá dar aviso inmediato a la Universidad anterior o posterior al hecho que la constituye, según lo permitan las circunstancias. El permiso de que trata dicho numeral, tendrá un máximo de hasta tres días (3), dependiendo de los hechos constitutivos de la calamidad y se requerirá que el trabajador allegue los soportes correspondientes que demuestren tal situación.

Se entiende por calamidad doméstica, como todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, como por ejemplo una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano –hijo, hija, padre, madre,

hermano, cónyuge o compañero-, el secuestro o la desaparición del mismo, una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto.

- c. Para el numeral 5 se debe radicar la solicitud de permiso con un mínimo de 15 días, para comisiones académicas y administrativas los permisos otorgados no podrán exceder del 20% del personal vinculado de las respectivas unidades, y en el caso de las comisiones sindicales y el numeral 6 el aviso puede ser hasta de un día de anticipación y el permiso se concederá al diez por ciento (10%) de los trabajadores con el fin de no perjudicar el buen funcionamiento de la empresa.
- d. En el caso del numeral 7, la Universidad reconocerá cinco (05) días hábiles remunerados por licencia de luto de acuerdo a lo establecido en la Ley 1280 de enero 05 de 2009, se requerirá que el trabajador allegue los soportes correspondientes que demuestren tal situación.
- e. Para el numeral 8, el reconocimiento de ocho (08) días hábiles por licencia remunerada de paternidad, La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera.
- f. En caso del numeral 9, la Universidad estará en la obligación de conceder a la trabajadora que este en estado de embarazo, una licencia de 18 semanas en la época de parto, remuneradas con el salario que devengue al momento de iniciar la licencia, y conceder dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada laboral posterior a la licencia para lactancia, sin descuento alguno del salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad del menor.

La Universidad estará en la obligación de conceder más descansos de los establecidos en el numeral anterior si la trabajadora presentase certificado médico en el cual se expongan las razones y se justifique ese mayor número de descansos.

La licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre.

Todas las provisiones y garantías establecidas para la madre biológica, se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante.

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuáles serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más.

- g. Para dar aplicación al numeral 10, el trabajador deberá dar aviso a la Universidad, a su representante o a quien haga sus veces, con un mínimo de 15 días de anticipación a la fecha del evento y tendrá un permiso de tres días (3).

Parágrafo 3: Los permisos personales inferiores a un día de trabajo, deben ser solicitados al jefe Inmediato notificando los tiempos en los cuales se realizara la correspondiente reposición del permiso. Para los permisos de periodos que sean mayores a un día, deben ser solicitados por escrito con tres (3) días de anticipación como licencia no remunerada, solicitud que deberá ser entregada al respectivo Jefe del área para lo pertinente, quienes a su vez deben notificar a Gestión Humana.

Parágrafo 4: Para la concesión de los permisos el trabajador deberá dar curso al procedimiento que para tal fin se ha establecido en la Universidad para cada uno de los casos.

CAPÍTULO IX

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN.

ARTÍCULO 30. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los Artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del C.S.T. y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales, valdrán 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.
3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos mensuales legales, 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 del pago de retención en la fuente y de impuestos conforme a la ley, mientras dichos beneficios se encuentren vigentes.
4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Caja de Compensación Familiar, la base para el cálculo de estos aportes debe ser sobre el 70%, siempre y cuando la base no esté por debajo de los 10 salarios mínimos.
5. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación

definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 31. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores (Artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 32. Períodos de pago: Mensual, consignados en una cuenta en entidad financiera que acuerden previamente las partes, conforme al procedimiento establecido por la Universidad. Así mismo, el pago podrá efectuarse en cheque o en efectivo, cuando las necesidades o las conveniencias lo aconsejen.

ARTÍCULO 33. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, así:

1. 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.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Artículo 134, C.S.T.).

CAPÍTULO X

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

ARTÍCULO 34. Es obligación de la Universidad velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y de higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

PARAGRAFO: Es obligación de los trabajadores cumplir con las normas contenidas en el Reglamento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y otras disposiciones complementarias.

ARTÍCULO 35. Los servicios médicos que requieren los trabajadores se prestarán a través de la EPS (IPS a la cual se encuentren asignados) o ARL a la cual se halle afiliada la Universidad. De no estar afiliado, los servicios médicos estarán a cargo de la Universidad.

ARTÍCULO 36. Todo trabajador, desde el mismo día en 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 sea examinado por la instancia que corresponda a la cual

se encuentre afiliado el trabajador, con el fin que certifique si puede continuar o no en el trabajo, o determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

PARÁGRAFO 1: Si el trabajador no diese aviso dentro del término indicado, o no se sometiese al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada, con lo cual la Universidad se encuentra facultada para descontar al trabajador los días no trabajados o solicitar su compensación con tiempo igual en trabajo efectivo, en horas distintas a las de la jornada ordinaria de trabajo, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida. (113 y 173 del CST)

PARRAGRAFO 2: Las incapacidades deben tener soporte medico expedido por la EPS donde este afiliado el trabajador y ser presentado en el menor tiempo posible a la Unidad de Gestión Humana, así mismo se debe dar aviso oportuno de la situación presentada al Jefe inmediato, la reincidencia en la no comunicación oportuna y la no presentación de certificaciones de incapacidad originadas por la EPS se considera como falta grave y se aplicaran las sanciones legales correspondientes.

ARTÍCULO 37. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que lo haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos establezca la Universidad en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negase 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 esa negativa.

ARTÍCULO 38. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Universidad para prevención de las enfermedades laborales y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 39. En caso de accidente de trabajo, el trabajador, el jefe inmediato, o el testigo del accidente, deben notificar inmediatamente a la Unidad de Gestión Humana el hecho, quienes direccionaran la prestación de los primeros auxilios y reportaran a la ARL el accidente para la asistencia médica. Además, tomará todas las medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

ARTÍCULO 40. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador deberá comunicarlo inmediatamente a la Unidad de Gestión Humana, para que sea notificado a la Entidad de Riesgos Laboral a la cual se encuentre afiliada la Universidad, en los términos y condiciones establecidos en la normatividad que rige el Sistema General de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 41. Eximentes de Responsabilidad Patronal. La Universidad no responderá por ningún accidente de trabajo, donde medie la ocurrencia del infortunio o negligencia deliberada del trabajador en alguna de estas circunstancias eximentes, la Universidad estaría liberada de responsabilidad. Los eximentes de responsabilidad son:

- a. Cuando el accidente hubiese sido provocado intencionalmente por la víctima
- b. Cuando el accidente sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo, si no se comprobare la existencia de un riesgo especial.
- c. Por no haber informado el trabajador el aviso de un accidente de trabajo oportuno correspondiente o haberlo demorado sin ninguna justificación.

ARTÍCULO 42. De todo accidente se llevarán registro de los reportes, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiese, y un relato sucinto de lo que puedan declarar.

ARTÍCULO 43. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Universidad como los trabajadores, están obligados a sujetarse a la legislación vigente sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes.

CAPITULO XI. RETENCION, DEDUCCION Y COMPENSACION DE SALARIOS.

ARTICULO 44. DESCUENTOS PROHIBIDOS.

1. La Universidad no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.

2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.

3. La universidad quedará obligada a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley.

ARTICULO 45. DESCUENTOS PERMITIDOS. Son permitidos los descuentos y retenciones por conceptos de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorro, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, y de

sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado.

ARTICULO 46. AUTORIZACION ESPECIAL. La Universidad y sus trabajadores podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.

Cuando pese a existir el acuerdo, La Universidad modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones.

ARTICULO 47. PRESTAMOS PARA VIVIENDAS. En los convenios sobre financiación de viviendas para trabajadores puede estipularse que la Universidad prestamista queda autorizada para retener del salario de sus trabajadores deudores las cuotas que acuerden o que se prevean en los anticipos de salarios que haga el empleador al trabajador no pueden devengar intereses.

ARTÍCULO 48. FINANCIACION DE VIVIENDAS.

1. Los trabajadores individualmente, podrán exigir el pago parcial de su auxilio de cesantía para la adquisición, construcción, mejora o liberación de bienes raíces destinados a su vivienda, siempre que dicho pago se efectúe por un valor no mayor del requerido para tales efectos.
2. Los préstamos, anticipos y pagos a que se refieren los numerales anteriores se aprobarán y pagarán directamente por el empleador cuando el trabajador pertenezca al régimen tradicional de cesantías, y por los fondos cuando el trabajador pertenezca al régimen de cesantía previsto en la Ley 50 de 1990 y la Ley 91 de 1989, que hace referencia al Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio, previa solicitud por escrito del trabajador, demostrando además, que estas van a ser invertidas para los fines indicados en dichos numerales. Formulada la solicitud de pago parcial de cesantías por el trabajador con el lleno de los requisitos legales exigidos, el empleador o el fondo privado de cesantías, según el caso, deberá aprobar y pagar el valor solicitado dentro del término máximo de cinco (5) días hábiles. Vencido este plazo sin que se haya realizado el pago, el trabajador solicitará la intervención del Ministerio del Trabajo, para que ordene al empleador o al fondo privado realizar el pago correspondiente, so pena de incurrir en la imposición de multas.
3. Los empleadores podrán realizar planes de vivienda, directamente o contratándolos con entidades oficiales, semioficiales o privadas, en beneficio de sus trabajadores, financiados. En todo o en parte, con préstamos o anticipos sobre el auxilio de cesantías de los trabajadores beneficiados. En este caso, se requerirá el consentimiento de estos y la aprobación previa del Ministerio de Trabajo.
4. Los trabajadores podrán, igualmente, exigir el pago parcial de sus auxilios de

cesantías para realizar planes de viviendas que deberán ser contratados con entidades oficiales, semioficiales o privadas, previa aprobación del Ministerio del Trabajo.

5. Aprobado el plan general de vivienda a que se refieren los numerales 3 y 4, de este artículo, no se requerirá nueva autorización para cada préstamo, pago o liquidación parcial.

CAPÍTULO XII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 49. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d. Guardar buena conducta y comportamiento en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplinario general de la Universidad.
- e. Guardar los principios éticos y legales que regulan a la Universidad
- f. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- g. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- h. Ser verídico en todo caso, y suministrar las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo le soliciten, ajustados a la verdad.
- i. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho de la Universidad en general.
- j. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que indique la Universidad o su respectivo Jefe para el manejo de maquinarias, instrumentos de trabajo, sitios de trabajo, y
- k. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- l. Informar oportunamente a la Universidad sobre cualquier circunstancia que pueda afectarla en sus intereses o producirle perjuicios.

Parágrafo: Los Directores o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección del personal de la Policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas. (Artículo 126, Parágrafo, C.S.T.).

CAPÍTULO XIII ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 50. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Universidad Colombia, es el contemplado en el Estatuto Orgánico vigente y para la seccional el establecido en su Organigrama vigente el cual forma parte de este reglamento (Ver anexo No 2).

PARÁGRAFO: La Facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Institución está en cabeza del Rector y el (la) Dirección de Gestión Humana.

CAPÍTULO XIV LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 51. Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañe el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Tampoco serán empleadas en trabajos subterráneos, salvo que se trate de una empresa en que están laborando los miembros de una misma familia; las mujeres, cualquiera sea su edad, no pueden trabajar en el lapso comprendido de las 10:00 de la noche a las 5:00 de la mañana, en ninguna de las siguientes empresas:

- a. Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase.
- b. La construcción, reconstrucción, reparación, modificación, demolición de edificios y construcción de toda clase de ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua, u otros trabajos de construcción, así como las obras de reparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados.
- c. El transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía, marítima o fluvial, comprendidas la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes. (Art. 5, Numeral 1, literales a, c y d. Art. 11, Decreto 995/68).

Parágrafo. 2. (Arts. 245 y 246 del Decreto 2737/89). TRABAJOS PROHIBIDOS PARA MENORES DE EDAD. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.

3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes Nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corriente eléctrica de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos de pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios, de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos Próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrios y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.

18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Parágrafo 3: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de 14 años que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el ministerio de Educación Nacional o una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este Artículo, que a juicio del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. “Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.

CAPÍTULO XV

ARTÍCULO 52. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD Y LOS TRABAJADORES

Son obligaciones especiales de la Universidad:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Suministrar a los trabajadores locales elementos adecuados de protección contra accidentes, enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la

seguridad y la salud.

3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo VIII de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el patrono le debe costear el traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandara su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los familiares que con él conviviesen.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y trabajadores menores que ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras que están en período de lactancia los descansos reglamentarios por ley.
11. Conservar el puesto a las empleadas que están disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que la Universidad comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencia mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes y normativas.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo de la Universidad, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliar al sistema de S.S.I. a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces al salario mínimo legal mensual más alto vigente. (Art. 57, C.S.T.).
15. Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.

Parágrafo 1. Son además obligaciones del empleador las contenidas en las normas del sistema de seguridad y salud en el trabajo y que no sean contrarias a este Decreto.

ARTÍCULO 53. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Universidad o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Universidad, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitando y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la Universidad las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Universidad.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el área de Seguridad y Salud en el trabajo de la Universidad o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes y enfermedades laborales.

8. Registrar en las oficinas de la Universidad (Unidad de Recursos Humanos) su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. (Art. 58. C.S.T.).
9. Dar cumplimiento al Contrato de Trabajo de manera cuidadosa y diligente, en el lugar, tiempo y demás condiciones acordadas, y asistir con toda puntualidad al trabajo y según el horario señalado por LA UNIVERSIDAD.
10. Tratar a los superiores, compañeros de trabajo, clientes de la Universidad y público en general, con respeto y cortesía.
11. Someterse al control y vigilancia para el funcionamiento de los horarios de la Universidad: entrada y salida de las instalaciones y movimiento en general y de personal dentro de la misma.
12. Ejercer por sí mismo aquellas labores o tareas conexas, accesorias o complementarias a la principal del cargo de asesorías, tales como el mantenimiento simple y rutinario de la maquinaria y herramientas a su cargo, limpieza y correcta presentación de su equipo y del sitio de su trabajo.
13. Evitar e impedir la pérdida o desperdicio de energía y otros elementos materiales.
14. Portar permanentemente el carné de identificación suministrado por la Universidad, para entrar en cualquiera de las dependencias o salir de ellas.
15. Usar las dotaciones de vestido suministrados por la Universidad durante la jornada laboral y en la forma y modelos establecidos.
16. Someterse a las requisas o registros indicados por la Universidad.
17. Asistir puntualmente a los cursos de capacitación o perfeccionamiento organizados por la Universidad y en los cuales se haya seleccionado como participante.
18. Asistir a las reuniones de trabajos generales o de grupo, organizadas o convocadas por la Universidad.
19. Cumplir con sus compromisos económicos adquiridos con la Universidad.
20. Registrar en el Departamento de Recursos Humanos la dirección exacta de su domicilio y avisar dentro de los dos días siguientes cualquier cambio de residencia durante el transcurso de su relación laboral con la Universidad.

Nota: La Universidad dirigirá cualquier comunicación escrita a la dirección registrada por el trabajador, entendiéndose como válidamente remitida y

notificada a este, en tal caso.

21. Registrar en el Departamento de Recursos Humanos los cambios que ocurran en su estado civil, nombre del cónyuge, compañera permanente, hijos, edad, etc. Y toda aquella información personal que la Universidad necesita mantener actualizada.
22. Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, de los reglamentos, de los instructivos, de los manuales de funciones y procedimientos y normas de la Universidad.
23. Planear, organizar, dirigir, coordinar y vigilar el trabajo que ejecuta cada uno de los subalternos con el fin de obtener la producción propuesta de bienes o servicios, dentro de la calidad exigida por las normas de la Universidad.
24. Mantener las comunicaciones necesarias en todo nivel respetando y haciendo respetar los conductos regulares establecidos.
25. Para los Docentes desarrollar efectivamente y en forma personal, las clases que le correspondan.
26. Para los docentes Desarrollar completamente en el transcurso del período académico el programa de la asignatura.
27. Registrar su asistencia a clase y el cumplimiento del programa de la asignatura, en la forma que determine la Universidad.
28. Informar oportunamente a la autoridad académica de la respectiva.
29. Presentar asesoría académica a la respectiva Facultad sus ausencias a clases.
30. Llevar el control de asistencia a clase del alumnado y hacer los reportes del caso.
31. Practicar personalmente las evaluaciones parciales, finales, de habilitación, supletorias, validaciones y todas aquellas otras que le correspondan referentes al ciclo académico y que estén previstas en los Reglamentos, dentro de las fechas y lugar señalados por la respectiva autoridad académica; evaluarlas también personalmente y reportar los resultados dentro de los plazos que le fijen.
32. Atender las orientaciones de las autoridades académicas de la Universidad para la buena marcha de las actividades universitarias y docentes.
33. Las demás previstas en la legislación laboral, en este Reglamento y todas aquellas otras que por su naturaleza correspondan a la actividad docente.

34. Practicar los exámenes de admisión y preparatorios, que le sean asignados.
35. Aportar, para la Revista de la Universidad, un mínimo de un artículo por año.
36. Participar en las reuniones docentes de área o departamento que le programe la correspondiente Facultad.
37. Dirigir, asesorar, supervisar y evaluar monografías, trabajos de grado y las investigaciones adelantadas por los estudiantes.
38. Participar en los programas de investigación que adelante la Universidad.
39. Proponer la adquisición de bibliografía, en su área.
40. Participar en la conformación y desarrollo de grupos de trabajo en la respectiva área.
41. Permanecer en las dependencias de la Universidad, Cumpliendo sus labores, durante toda su jornada laboral.
42. Cumplir las funciones de asesoría, consultoría e investigación externas, que le sean asignadas.
43. Elaborar y actualizar periódicamente manuales y otras ayudas didácticas en materias de su área.
44. Ejercer labores de control y coordinación de profesores y actividades académicas, dentro de su área, que le hayan sido asignadas, bajo la dirección del Decano o Jefe de área o Departamento respectivo.
45. Ejercer las demás funciones de apoyo académico dentro de su área, que le sean asignadas por el Decano, o Jefe de Área o Departamento respectivo.

ARTÍCULO 54. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD Y LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a la Universidad:

1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.

2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley, a excepción de lo siguiente:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos del Código Sustantivo de Trabajo 113, 150, 151 modificado por el Art. 19 de la Ley 1429 de 2010, 152 y 400 modificado por sentencia C-797 del 29 de junio de 2000 de la Corte Constitucional.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) En cuanto a las cesantías la Universidad puede retener el valor respectivo en los casos de los Artículos 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - d) **AUTORIZACION ESPECIAL.** El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda. Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones. (Art. 151 CST, modificado por el Art. 19 de la Ley 1429 de 2010)
 - e) Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento. (Art. 18 de la Ley 1429 de 2010)
3. Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento. (Art. 18 de la Ley 1429 de 2010).
4. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Universidad.
5. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
6. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación.
7. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
8. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de Trabajo.
9. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
10. Detallar en las certificaciones estipuladas por el ordinal 7 de Artículo 57 del código sustantivo de Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o a adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la

modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

11. Cerrar intempestivamente la Universidad, si lo hiciera, además de incurrir en sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Universidad. Así mismo cuando se compruebe que el patrono en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
12. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubiesen presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
13. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad. (Art. 59, C.S.T.).

ARTÍCULO 55. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Universidad, así como consumirlas en su propio provecho dentro de la Universidad.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes (o consumirlos en la Universidad o dentro de su horario de trabajo).
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Universidad, excepto en los casos de huelga, en los cuales de todos modos deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o Retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Universidad en objetivos distintos del trabajo contratado. (Artículo Primero, literal b, Ley 50/90). Destinar el tiempo a labores distintas propias del trabajo. Deformar, modificar o mutilar los uniformes y demás elementos de trabajo.
9. Llegar con retardo o no asistir al trabajo.
10. Empezar o terminar el trabajo en horas distintas a las reglamentarias, sin orden o autorización del respectivo superior.
11. Jugar dinero en cualquier forma dentro de la Universidad.
12. Solicitar a sus compañeros de trabajo préstamos en dinero.
13. Manejar u operar vehículos, equipos o máquinas que no se les haya asignado, o para lo cual no tienen debida autorización.

14. Dormir en horas de trabajo.
15. Retirar de los archivos u oficinas documentos o elementos o dar a conocer cualquier documento sin autorización expresa para ello.
16. Ocuparse de trabajos distintos a los de su cargo dentro de la Universidad, sin autorización de su superior.
17. Aprovechar en su beneficio propio o ajeno los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuados por el trabajador o con su intervención durante la vigencia del contrato de trabajo y relacionados con las labores que desempeña.
18. Rechazar, sin causa justificada, la realización de trabajos extraordinarios o suplementario solicitados por la Universidad.
19. Amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo, o llamarlos por apodos; palabras ofensivas, etc.
20. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba sucederle en la labor.
21. Elaborar o ayudar a elaborar productos o prestar servicios iguales, similares o conexos a los de la Universidad, ya sea como asalariado en otra entidad, como socio o independientemente, sin autorización escrita de la Universidad.
22. Suministrar a extraños, sin autorización expresa, especificaciones o datos relacionados con la organización, o cualquiera de los sistemas o procedimientos de la Universidad.
23. Portar medios de distracción durante el trabajo, tales como radios, revistas, libros, juegos, periódicos, etc.
24. Rifar, cambiar, vender o negociar en cualquier forma objetos durante el trabajo.
25. Atender a vendedores u otras personas para asuntos personales, en el sitio de trabajo o durante el horario de trabajo.
26. Cambiar el sitio de trabajo del lugar asignado a otro, por razones distintas a las de su trabajo y sin autorización de su inmediato superior.
27. Demorarse más del tiempo normal o necesario en cualquier acto o diligencia que la Universidad le haya ordenado, o para el cual haya concedido permiso, dentro o fuera de la Universidad.
28. Abusar del servicio telefónico de la Universidad, para hacer repetidas llamadas de carácter personal.
29. Demorarse más del tiempo indicado para tomar refrescos o almuerzos, etc. Sin causa justificada.
30. No usar correctamente elementos de protección y seguridad o negarse a usarlos.
31. Dar información no cierta en cuanto al subsidio familiar, de transporte u otros beneficios.
32. Entrar o sacar paquetes, bolsas y objetos semejantes de las instalaciones o lugares de la Universidad donde está prohibido, sin mostrar el contenido al representante de la Universidad, o a los celadores o vigilantes.
33. Irrespetar o dar mal trato al personal de la Universidad y a quienes presten servicios a esta, sean o no trabajadores de la misma.
34. Entrar o salir de las instalaciones de la Universidad en horas distintas a las de trabajo sin causa justificada o sin autorización.
35. Extraviar, destruir o deteriorar cualquier documento que esté bajo su custodia.

36. Faltar en cualquier forma a sus funciones establecidas en los manuales de funciones, descripción de cargos, etc.
37. No transportar en vehículos de la Universidad a personas objetos ajenos y extraños a ella sin previa autorización, ni prestar tales vehículos a empleados o personal no autorizado.

CAPÍTULO XVI

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 56: El empleador puede sancionar disciplinariamente a los trabajadores que incumplan con los deberes generales, obligaciones y prohibiciones especiales que para ellos estén contemplados en la ley, el reglamento interno de trabajo, contrato de trabajo, pacto o convención colectiva o laudo arbitral.

Esta atribución puede ser ejercida unilateralmente por el empleador con sujeción a ciertos parámetros, como son el respeto a la dignidad humana, los derechos adquiridos por el trabajador, las necesidades que le impone la marcha de sus actividades y la aplicación del procedimiento establecido por la ley.

CLASES DE SANCIONES

1. Suspensiones: Estas deben trazarse de modo que por la primera vez que se cometa una falta, esta no exceda 8 días, y en caso de reincidencia, no supere los 2 meses. El empleador puede dejar de pagar el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.
2. Multas: Existen solamente para retrasos o faltas al trabajo sin excusa. Su monto no puede exceder de la quinta parte del salario diario y harán parte de un fondo especial dedicado exclusivamente a conceder premios o regalos para los trabajadores.

El empleador podrá descontar las multas del valor de los salarios correspondientes a la próxima nómina. La imposición de la multa no impide al empleador prescindir del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de percibir.

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

- a) El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por segunda vez.
- b) La falta al trabajo en la mañana, en la tarde, en el turno correspondiente o en una jornada laboral sin excusa suficiente, cuando no se cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez en los últimos seis (6) meses, Un llamado de atención verbal; por segunda vez en los últimos seis (6) meses, un llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida, por tercera vez, en los últimos seis (6) meses, suspensión por cuatro (4) días.
- c) La falta total al trabajo durante un (1) día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, en los últimos seis (6) meses, un llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida, por

- segunda vez en los últimos seis (6) meses, suspensión en el trabajo por ocho (8) días.
- d) El incumplimiento o violación de las obligaciones o prohibiciones establecidas en este reglamento por parte del trabajador, cuando no se cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, en los últimos seis (6) meses, un llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida, por segunda vez, en los últimos seis (6) meses, suspensión por cuatro (4) días.
 - e) El Incumplimiento de las obligaciones contractuales, normativas o reglamentarias, cuando no se cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, en los últimos seis (6) meses, un llamado de atención por escrito con copia a la Hoja de Vida; por segunda vez en los últimos seis (6) meses, suspensión en el trabajo hasta por un (1) mes.
 - f) El presentarse en estado de embriaguez al trabajo por primera vez en los últimos seis (6) meses, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) días; por segunda vez en los últimos seis (6) meses, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

ARTÍCULO 58. Constituyen faltas graves y por tanto podrán ser invocadas por la Universidad como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, las siguientes:

- a) El incumplimiento o violación de las obligaciones o prohibiciones establecidas en este reglamento por parte del trabajador, por primera vez, cuando cause perjuicio de consideración a la Universidad.
- b) La presentación de documentos falsos para pretender acreditar el cumplimiento de algún requisito o calidad exigido por la Universidad.
- c) La ejecución de actos de violencia que causen daño a la integridad de las personas vinculadas a la Universidad o a los bienes de la misma.
- d) El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez, en los últimos seis (6) meses, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.
- e) El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, aún por primera vez, cuando cause perjuicio de consideración a la Universidad.
- f) Falta total del trabajador en la mañana, en la tarde, en el turno correspondiente o en una jornada laboral sin excusa suficiente, por cuarta vez, en los últimos seis (6) meses, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa.
- g) La falta al trabajo en la mañana, en la tarde, en el turno correspondiente o en una jornada laboral sin excusa suficiente, aún por primera vez, cuando cause perjuicio de consideración a la Universidad.
- h) Falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez, en los últimos seis (6) meses.
- i) La falta total al trabajo durante un (1) día sin excusa suficiente, aún por primera vez, cuando cause perjuicio de consideración a la Universidad.
- j) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales, normativas o reglamentarias, por tercera vez, en los últimos seis (6) meses.
- k) No practicarse los exámenes y pruebas funcionales que se establezcan en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; no usar los elementos de protección personal que se le suministren para evitar accidente de trabajo o enfermedades

laborales, operar equipos o maquinarias contraviniendo las normas de Seguridad prevean los fabricantes o los funcionarios de área de seguridad y salud en el trabajo de la Universidad.

- l) Conservar, ingerir o consumir en las instalaciones de la Universidad narcóticos o drogas enervantes
- m) El presentarse en estado de embriaguez al trabajo por segunda vez en los últimos seis (6) meses.

Parágrafo 1: Toda falta grave estará soportada por una diligencia previa, una investigación y la decisión emanada del proceso disciplinario.

Parágrafo 2: la empresa podrá conmutar el despido por suspensión hasta por dos (2) meses. En caso de faltas que se consideren graves pero que no den lugar a la terminación unilateral del contrato con justa causa por parte de la Universidad, se sancionara con suspensión hasta de ocho (8) días por la primera vez y por segunda vez hasta de dos (2) meses.

ARTÍCULO 59. PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS, Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES.

1. La Universidad deberá oír en descargos al trabajador que haya violado el régimen de las obligaciones o prohibiciones establecidas en la ley, el reglamento interno de trabajo y el contrato de trabajo, tan pronto como ocurra el hecho o cuando tenga conocimiento de él.
2. La Universidad deberá citar al trabajador inculpado a una diligencia de descargos, directamente. No producirá efecto alguno la sanción que se imponga sin el cumplimiento de este trámite.
3. Una vez escuchado al trabajador en la diligencia de descargos, se deberá levantar un acta y se firmará por todos los que asistieron.
4. Si hay lugar a profundizar sobre la conducta del trabajador, el empleador podrá citar a testigos, analizar pruebas, como si se tratara de un pequeño proceso.
5. La Universidad, a través del personal autorizados en el reglamento interno de trabajo, (Rector, Vicerrector Financiero, Vicerector Académico, Jefe de la Unidad de Talento Humano y el Asesor Jurídico), quienes conforman el Comité Disciplinario, podrá imponer una sanción disciplinaria al trabajador, correspondiente a la suspensión del contrato de trabajo en los términos establecidos en la ley.
6. Los procesos disciplinarios siempre se deben adelantar, con el fin de analizar la responsabilidad del trabajador y estar en aviso, en caso de querer dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.
7. Las sanciones disciplinarias deben encontrarse establecidas en el reglamento interno de trabajo, de lo contrario, el empleador no podrá imponerlas.

ARTÍCULO 60: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior Artículo y en lo dispuesto en el. Artículo 115, C.S.T.

CAPÍTULO XVII
RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU
TRAMITACIÓN

Los reclamos de los trabajadores se harán en estricto orden conservando el conducto regular:

1. Director de Recursos Humanos,
2. Vicerrector Administrativo y Financiero
3. Rector de la Universidad, quien oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 61. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

Parágrafo: En la Universidad de San Buenaventura no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias. En caso de que tales prestaciones extralegales llegaren a ser creadas o reconocidas, no constituirán salario para ningún efecto.

CAPÍTULO XVIII
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO
INTERNO DE SOLUCIÓN.

ARTÍCULO 62. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Universidad de San Buenaventura constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa, protegiendo la intimidad, la honra, la salud Mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 63. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos para prevenir el acoso laboral:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, incluyendo campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Apertura de espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que

- b) promuevan vida laboral conviviente.
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Empresa para desarrollar El propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 64. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La Universidad tendrá un “comité de convivencia laboral”, integrado en forma bipartita, por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del empleador.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
4. Este comité se reunirá por lo menos una vez al mes y designará en su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de

situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad universitaria para el mejoramiento de la vida laboral.

5. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; si fuere necesario construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
6. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
7. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO XIX PUBLICACIONES

ARTÍCULO 65. Publicación Reglamento de Trabajo. Una vez cumplida la obligación del artículo 12, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos sitios distintos. Si hubiera varios lugares de trabajos separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. (Art. 120 C. S. T. modificado por el Art. 22 de la Ley 1429 de 2010).

CAPÍTULO XX VIGENCIA

ARTÍCULO 66. El presente Reglamento entrará a regir a partir de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento.

CAPÍTULO XXI DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 67. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tendido la Universidad.

CAPITULO XXI CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 66. No producirá ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pacto, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fuesen más favorables al trabajador (Art. 109, C.S.T.).

EDUARDO MARTIN MENDOZA FERNANDEZ
C.C. 72.138.565 de Barranquilla
Rector Universidad San Buenaventura Cartagena

Cartagena de Indias, Mayo de 2017

Anexo

HORARIO DE TRABAJO.

Artículo 15. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las siguientes:

UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA			
PERSONAL	LUNES A VIERNES		SABADOS
ADMINISTRATIVO	08:00 a.m. a 12:00 m	02:00 p.m. a 06:00 p.m.	08:00 am 12:00 m
	07:00 am a 12:00 m	02:00 p.m. a 05:00 p.m.	08:00 am 12:00 m
PLANTA FÍSICA	06:00 am a 10:00 am	12:00 m a 04:00 p.m.	06:00 am 10:00 am
DOCENTES TIEMPO COMPLETO (40 HORAS SEMANALES)	07:00 am a 12:00 m	02:00 p.m. a 05:00 p.m.	
	02:00 p.m. a	9:45 p.m.	
	08:00 am a 12:00 m	02:00 pm a 06:00 pm	
DOCENTES MEDIO TIEMPO (20 HORAS SEMANALES)	07:00 am a	12:00 m	
	02:00 p.m. a	06:00 p.m.	
	06:00 p.m. a	09:45 p.m.	