

# *Reglamento Interno de Trabajo*

---



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS  
PRIMER CLAUSTRO UNIVERSITARIO DE COLOMBIA



# *Reglamento Interno de Trabajo*

---



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS  
PRIMER CLAUSTRO UNIVERSITARIO DE COLOMBIA





## **CAPÍTULO I**

### **OBJETO**

**ARTÍCULO 1.** El presente documento es el Reglamento Interno de Trabajo de la **UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS**, con domicilio principal en la Carrera 9 N.º 51-11 de la ciudad de Bogotá D. C. con NIT 860012357-6 y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Universidad como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones contrarias que sólo pueden ser favorables al trabajador; y regirá en todas sus dependencias, sedes, seccionales, Vicerrectoría Abierta y a Distancia y en todos los municipios del país en donde existan dependencias de la Universidad, ya sean de carácter presencial o a distancia, así como aquellas que se creen en el futuro.



## **CAPÍTULO II**

### **CONDICIONES DE VINCULACIÓN**

✦  
pág. 3

**ARTÍCULO 2.** Durante el proceso de selección con la Universidad Santo Tomás, el candidato deberá presentar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según sea el caso.
- b) Autorización escrita del inspector de trabajo o en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificaciones laborales donde conste el tiempo de servicio y la índole de la labor ejecutada.
- d) Certificados que acrediten la formación académica.
- e) Formato de hoja de vida institucional en físico o digital.

*Parágrafo 1. La USTA podrá exigir, además de los documentos mencionados en el presente reglamento, todos aquellos que considere necesarios para la posible vinculación del aspirante; sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas.*

## **PERÍODO DE PRUEBA**

**ARTÍCULO 3.** La USTA establecerá un período inicial de prueba con el trabajador, que tendrá por objeto apreciar por parte de la institución, las aptitudes de la persona seleccionada y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, CST).

**ARTÍCULO 4.** El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario, se entiende que los servicios son regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, CST).

**ARTÍCULO 5.** El período de prueba no puede exceder dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre la USTA y el trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 7, Ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 6.** Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si una vez expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio de la Universidad, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a ésta se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde

la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, CST).



### **CAPÍTULO III**

## **TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTÍCULO 7.** Son meros trabajadores accidentales o transitorios los que se ocupen en labores de corta duración por no más de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la USTA. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6, CST).



### **CAPÍTULO IV**

## **HORARIO DE TRABAJO**

✦  
pág. 5

**ARTÍCULO 8.** Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan:

**DÍAS LABORABLES:** para todos los efectos de este reglamento, el horario de trabajo de la Universidad queda determinado de la siguiente manera, de lunes a viernes, la jornada ordinaria opera así:

**HORA DE ENTRADA:**

Mañana 8:00 a. m. Tarde 2:00 p. m.

**HORA DE SALIDA:**

Mañana 12:30 m. Tarde 6:00 p. m.

**PERÍODO DE DESCANSO:**

De 10:00 a. m. a 10:10 a. m.

De 4:00 p. m. a 4:10 p. m.

No obstante lo anterior y de conformidad a las diferentes sedes de la USTA, tanto en Bogotá como en las demás ciudades del país, y según las necesidades o requerimientos administrativos y/o académicos de cada departamento o facultad, las dependencias podrán adecuar su horario a la jornada máxima establecida en el CST, incluyendo el día sábado, solicitando previamente la autorización al Departamento de Gestión del Talento Humano, el cual, a su vez, notifica a los trabajadores.

**Parágrafo 1.** *Cuando la Universidad tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. Éstas se podrán acumular en el término de un año.*



## **CAPÍTULO V**

### **HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

✦  
pág. 6

**ARTÍCULO 9.** Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a. m. y las 10:00 p. m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p. m. y las 6:00 a. m. (artículo 160, CST).

**ARTÍCULO 10.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede la jornada ordinaria y, en todo caso, el que excede la máxima legal (artículo 159, CST).

**ARTÍCULO 11.** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del CST, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por éste (artículo 1, Decreto 13 de 1967).

**ARTÍCULO 12.** Las tasas y liquidación de recargos estarán sujetas de acuerdo a lo establecido en la normatividad laboral vigente en Colombia.

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 ordinario 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 del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularse con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1990).

**Parágrafo 1.** *La USTA podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.*

✦  
pág. 7

**ARTÍCULO 13.** La USTA no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice por escrito a sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este Reglamento por el Departamento de Gestión del Talento Humano o por la Vicerrectoría Administrativa Financiera o la Dirección Administrativa.

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

**Parágrafo 2. DESCANSO EN EL DÍA SÁBADO.** Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.



## **CAPÍTULO VI**

### **DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ARTÍCULO 14.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

**Parágrafo 1.** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables 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).

**ARTÍCULO 15.** El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 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 16.** 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 pagar el salario de ese día como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuvieren previstos en el pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (artículo 178, CST).



## VACACIONES REMUNERADAS

**ARTÍCULO 17.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, las cuales pueden concederse de manera colectiva (artículo 186, numeral 1, CST).

**ARTÍCULO 18.** La época de vacaciones debe ser señalada por la USTA a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador de común acuerdo, 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, CST).

**ARTÍCULO 19.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, CST).

**ARTÍCULO 20.** La USTA y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Para la compensación de dinero de estas vacaciones, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 20, Ley 1429 de 2010).

**ARTÍCULO 21.** En todo caso, el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no son acumulables.

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

**ARTÍCULO 22.** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté 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 y el auxilio de transporte. 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 23.** La USTA 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 (artículo quinto, Decreto 13 de 1967).

**Parágrafo 1.** *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 (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1990).*

✦  
pág. 10

## **PERMISOS**

**ARTÍCULO 24.** La USTA concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para: el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, por muerte de algún pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que se informe con la debida oportunidad a la institución o a sus representantes y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento o alguna de sus dependencias. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá al número de trabajadores según criterio de la Universidad.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente), el aviso se dará con la anticipación y la oportunidad debidas de acuerdo a las circunstancias (artículo 57, numeral sexto, CST).

*Parágrafo 1. El procedimiento establecido para otorgar los permisos correspondientes quedará consignado en el documento de protocolo de permisos del Departamento de Gestión del Talento Humano.*



## **CAPÍTULO VII**

### **SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERÍODOS QUE LO REGULAN**

**ARTÍCULO 25.** Formas y libertad de estipulación:

1. La USTA 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 Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá

la estipulación escrita de un salario que, además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30 %).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 26.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, al estipulado por períodos mayores (artículo 133, CST).

**ARTÍCULO 27.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (artículo 138, numeral 1, CST).

**PERÍODOS DE PAGO:** mensuales.

**ARTÍCULO 28.** 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 salario podrá hacerse por medio de una entidad bancaria o institución financiera que la USTA elija para transferir los pagos y, a su vez, los trabajadores elegirán la entidad financiera que deseen.
3. 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, CST).



## **CAPÍTULO VIII**

### **DESCUENTOS Y PRÉSTAMOS**

✦  
pág. 13

**ARTÍCULO 29. DESCUENTOS PROHIBIDOS.** Artículo 149, CST, modificado por la Ley 1429 de 2010, artículo 18.

1. La USTA 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 la Universidad, 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.

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

**ARTÍCULO 30. TRÁMITE DE LOS PRÉSTAMOS.** Artículo 151, CST, modificado por la Ley 1429 de 2010. La USTA 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, la USTA 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.

✦  
pág. 14

*Parágrafo 1. La USTA fijará una política para la concesión de préstamos a sus trabajadores, en la que considerará parámetros como antigüedad, nivel salarial, destino del crédito, garantías, entre otros. Con base en tales criterios y la disponibilidad de recursos, la institución aprobará o rechazará las solicitudes de sus trabajadores.*



## **CAPÍTULO IX**

### **SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN PRO DE LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

**ARTÍCULO 31.** Es obligación de la USTA 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 en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTÍCULO 32.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS o ARL correspondiente. En caso de no estar afiliados, estarán a cargo de la Universidad, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTÍCULO 33.** Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la USTA, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y, en su caso, determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse a examen en la oportunidad debida.

**ARTÍCULO 34.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento ordenados por el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que, para todos o algunos 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 esa negativa.

**ARTÍCULO 35.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y, en particular, las que ordene la USTA y la Administradora de Riesgos Laborales, para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar accidentes trabajo.

*Parágrafo 1. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) de la Universidad, que le hayan sido comunicados por escrito, facultan a ésta para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa para los trabajadores, previa autorización del Ministerio de Trabajo, respetando el derecho de defensa (artículo 91, Decreto 1295 de 1994).*

✦  
pág. 16

**ARTÍCULO 36.** En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la EPS y la ARL.

**ARTÍCULO 37.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a la USTA, a su representante, o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno, según las disposiciones legales vigentes. El trabajador informará acerca de las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTÍCULO 38.** Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de



trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán determinar la gravedad y la frecuencia de dichos accidentes o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

El Ministerio de Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social, establecerá las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información (artículo 61, Decreto 1295 de 1994).

**ARTÍCULO 39.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Universidad como sus trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo de Trabajo, la Resolución N.º 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y las demás que con tal fin se establezcan.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre seguridad y salud en el trabajo, a la Ley 1562 de 2012 y al decreto 1443 de 2014, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias de la ley y el decreto antes mencionados.

✦  
pág. 17



## **CAPÍTULO X**

### **PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**ARTÍCULO 40.** Los trabajadores tienen los siguientes deberes:

- a) Respetar y subordinarse a sus superiores.
- b) Respetar 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 en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Universidad.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, diligencia, calidad, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relativas al trabajo con su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Universidad en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas, elementos e instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores. Queda prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- j) Revisar y atender oportunamente el correo electrónico institucional.
- k) Cumplir con los principios, valores y filosofía institucional.
- l) Informar a la USTA cualquier irregularidad o peligro que ponga en riesgo las personas, las cosas o continuidad de las labores.
- m) Actualizar o reportar cualquier novedad de la hoja de vida al Departamento de Gestión del Talento Humano.



## CAPÍTULO XI

### ORDEN JERÁRQUICO

**ARTÍCULO 41.** El orden jerárquico, de acuerdo con los cargos existentes en la USTA, es el siguiente:

Autoridades colegiadas: Consejo de Fundadores, Consejo Superior, Consejo Académico General, Consejo Administrativo Financiero General, Consejo Académico Particular, Consejo Administrativo Financiero Particular, Consejo Directivo, Comités Administrativos Financiero, Consejos de Facultad. En las Decanaturas de División de Sede, además de las autoridades de orden general, el Comité Académico, el Comité Administrativo y los Consejos de Facultad.

Autoridades no colegiadas: Rector General, Vicerrectores Generales, Rectores Seccionales, Vicerrectores Seccionales, Decanos de División de Sede, Decanos de División, Decanos de Facultad, Directores de Departamento y de Unidades o quien haga sus veces en la Decanatura de División de Sede.

✦  
pág. 19

**Parágrafo 1.** *De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Universidad: el Rector General, el Rector Seccional, el Vicerrector de la VUAD, los Decanos de División de Sede y el Director (a) del Departamento de Gestión del Talento Humano.*



## **CAPÍTULO XII**

### **LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS**

**ARTÍCULO 42.** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas, ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3, artículo 242, CST).

**ARTÍCULO 43.** 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 donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
4. Trabajos donde se tenga que manipular sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
5. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
6. Trabajos submarinos.

7. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades en las que se generen agentes biológicos patógenos.
8. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
9. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
10. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
11. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
12. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
13. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
14. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.
15. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
16. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
17. Trabajo en operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
18. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
19. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

**Parágrafo 1.** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (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 Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), podrán ser empleados en las operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo que, a juicio del Ministerio de Trabajo, 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. De igual modo, se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículos 245 y 246, Decreto 2737 de 1989).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche, siempre que no se afecte su asistencia regular a un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243, Decreto 2737 de 1989).



## **CAPÍTULO XIII**

### **OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD Y LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 44.** Son obligaciones especiales de la USTA:

1. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
2. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación contraria, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
3. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales, de forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
4. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
5. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador en el momento que vence el contrato la certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado e igualmente hacerle practicar por intermedio de la entidad que defina la Universidad, el examen médico de egreso, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro, no se presenta

ante el médico respectivo para las prácticas 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.

Se entiende que los gastos de traslado del trabajador comprenden los de familiares que con él convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de incapacidades médicas, períodos de embarazo y licencias de maternidad. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos. Igualmente, las trabajadoras conservarán su empleo en caso de que el empleador acuda a un preaviso y éste expire durante los períodos mencionados.
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.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo de la Universidad, ésta garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte afiliarlo al sistema de seguridad social integral, suministrarle cada cuatro (4) meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la USTA (artículo 57, CST).



**ARTÍCULO 45.** Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y acatar las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la USTA o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. Abstenerse de comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la USTA, 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, equipos, documentos, útiles y sobrantes de las materias primas que se les hayan facilitado.
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 fin de evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o los bienes de la Universidad.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Universidad o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas del Departamento de Gestión del Talento Humano de la Universidad su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, CST).
9. Realizar oportuna y debidamente las operaciones de índole tributaria, fiscal o parafiscal y responder por el trámite y diligenciamiento de los documentos correspondientes cuando

a ello hubiere lugar, sin perjuicio de la responsabilidad penal y patrimonial que le fuere atribuible al trabajador.

10. Observar rigurosamente las normas contractuales, reglamentarias y legales dispuestas por la Universidad, en decretos, acuerdos, circulares, reglamentaciones especiales o aquellas que personalmente se le indiquen al trabajador.
11. Usar los uniformes (dotaciones) entregados por la Universidad, de conformidad con las instrucciones impartidas de modo general o particularmente a cada trabajador exclusivamente por el Director(a) del Departamento de Gestión del Talento Humano.
12. Portar en un lugar visible el carné de la USTA.
13. Cumplir estrictamente con lo establecido en las circulares, comunicaciones, informaciones y con toda clase de políticas y procedimientos emitidos por la Universidad con el objeto de prevenir posibles perjuicios que menoscaben los intereses económicos y el buen nombre de la misma.
14. Para el personal docente se establece que deben rendir oportunamente los informes, trabajos de investigación, entrega de notas, realizar las evaluaciones, exámenes y habilitaciones de acuerdo a las instrucciones impartidas por la Universidad.
15. Para el personal docente se establece la obligación de firmar o reportar la asistencia a clases y el avance del programa académico asignado en los formatos dispuestos por la Universidad.
16. A los docentes se les exige el cumplimiento de la hora cátedra, así como el cumplimiento de todo el programa académico entregado por la Universidad.
17. Suscribir los acuerdos y cláusulas de confidencialidad que la Universidad le señale, en función del cargo frente a datos sensibles y de carácter reservado o confidencial, que por sus funciones y por su naturaleza, conocimiento y confianza la Universidad suministre.

18. Denunciar conductas o acciones de acoso laboral ante las instancias correspondientes.

**ARTÍCULO 46.** Se prohíbe a la Universidad:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa y por escrito para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
  - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
  - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del 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 y a las pensiones de jubilación, la Universidad puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Universidad.
3. Exigir o aceptar dinero de un aspirante como gratificación para admitirlo en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Universidad excepto en los casos de fuerza mayor y caso fortuito. Si lo hiciera, además de incurrir en sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la institución. Así mismo, cuando se compruebe que la USTA, de forma ilegal, ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren 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.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, CST).

**ARTÍCULO 47.** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la Universidad los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Institución.
2. Presentarse o permanecer en el trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, o de drogas enervantes o psicoactivas.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los trabajadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Universidad, excepto en los casos previstos por la Ley, en los cuales 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 en ellas.
6. Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier otra clase de propaganda y actos semejantes 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 60, CST).

✦  
pág. 29



## **CAPÍTULO XIV**

### **ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 48.** La USTA no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, CST).

**ARTÍCULO 49.** Se establecen como faltas disciplinarias de los trabajadores la falta leve y la falta grave.

**Parágrafo 1.** *Para la calificación de las faltas y la determinación de la gravedad o levedad de las mismas, el Departamento de Gestión del Talento Humano tendrá en cuenta los siguientes criterios de graduación:*

- *La afectación en la prestación del servicio en la Universidad.*
- *El impacto y la trascendencia de la falta.*
- *La reincidencia de la falta.*
- *El perjuicio generado a la comunidad tomasina.*
- *La modalidad y circunstancias de atenuación y agravación en las que se cometió la falta.*

**ARTÍCULO 50.** Se establecen las siguientes faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) La demora hasta de diez (10) minutos para iniciar la jornada laboral o inicio de clases.
- b) El retiro anticipado de la jornada laboral o de la hora cátedra.
- c) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente por primera vez.
- d) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente por primera vez.
- e) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- f) El uso permanente o frecuente de Internet o tecnologías para atender asuntos ajenos a los laborales.
- g) No usar el uniforme de dotación en la forma establecida por la Universidad.
- h) 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.

**Parágrafo 1. SANCIONES DISCIPLINARIAS.** *Para aplicar las sanciones, el Departamento de Gestión del Talento Humano debe realizar el procedimiento disciplinario de descargos.*

- a) *Por primera vez, llamado de atención por escrito con copia a la historia laboral.*
- b) *Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, sin derecho a remuneración.*
- c) *Por tercera vez o más, se constituye en falta grave y se aplican las sanciones correspondientes.*

**ARTÍCULO 51.** Constituyen faltas graves:

- a) La demora hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por tercera vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- 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) Violación en el manejo de la información y confidencialidad de documentos institucionales, software y demás aplicaciones técnicas, sin perjuicio de las acciones penales establecidas en la legislación colombiana.
- f) La recurrente y constante negativa a acatar las medidas de promoción y prevención del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo.
- g) La conducta que atente contra los valores institucionales.
- h) Incitar, promover o patrocinar conductas reactivas y negativas en la comunidad tomasina, frente a la labor misional de la USTA.

- i) El reiterado incumplimiento de las instrucciones impartidas por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
- j) 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.
- k) Sustraer de la Universidad elementos de propiedad de algún miembro de la comunidad tomasina sin la autorización requerida.
- l) Toda indisciplina, falta, falla, incumplimiento, descuido, desacato de las instrucciones, daños y desperdicio de materiales, maltrato de equipos, útiles, herramientas, materias primas.
- m) Presentarse o permanecer en el trabajo en estado de alicoramiento o bajo la influencia de narcóticos o de drogas psicoactivas.
- n) Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores o dentro de las instalaciones de la Universidad en contra de ésta o de algún integrante de la comunidad tomasina.
- o) Realizar o protagonizar escándalos dentro de las instalaciones de la Universidad o en el desempeño de sus funciones.

**Parágrafo1.** *SANCIONES DISCIPLINARIAS. Para aplicar las sanciones, el Departamento de Gestión del Talento Humano debe realizar el procedimiento disciplinario de descargos.*

- a) *Por primera vez, suspensión en el trabajo desde cuatro (4) días hasta por ocho (8) días, sin derecho a remuneración.*
- b) *Por segunda vez, suspensión en el trabajo desde nueve (9) días hasta por dos (2) meses, sin derecho a remuneración.*





## **CAPÍTULO XV**

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

**ARTÍCULO 52.** Los trabajadores que tengan personal a cargo deberán informar al Departamento de Gestión del Talento Humano sobre los hechos constitutivos de faltas disciplinarias y aportar las correspondientes pruebas que soporten los hechos, para efectos de adelantar el proceso establecido.

Cuando se tenga conocimiento de la ocurrencia de una falta disciplinaria, el Departamento de Gestión del Talento Humano le informará al trabajador por escrito que puede ser oído para presentar los descargos.

**ARTÍCULO 53.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Universidad deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado, deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca o por dos (2) compañeros de trabajo, si así lo desea.

✦  
pág. 33

Una vez oídos en descargos, la Universidad procederá a imponer la sanción respectiva, según la gravedad de la falta cometida. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Universidad de imponer o no la sanción definitiva (artículo 115, CST).

**Parágrafo 1.** *Si el trabajador citado a descargos no concurriere a la citación, el Departamento de Gestión del Talento Humano dejará constancia por escrito de la inasistencia, con la firma de dos testigos, y lo citará por escrito por última vez a la diligencia.*

**Parágrafo 2.** *En caso de inasistencia a la última citación, el Departamento de Gestión del Talento Humano procederá a aplicar la sanción correspondiente.*

**ARTÍCULO 54.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, CST).



## **CAPÍTULO XVI**

### **RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**

**ARTÍCULO 55.** Los reclamos de los trabajadores se harán ante el jefe inmediato y la persona que ocupe en la Universidad el cargo de Director (a) de Gestión del Talento Humano, quienes los oirán y resolverán en justicia y equidad.

**ARTÍCULO 56.** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, si existe.



pág. 34



## **CAPÍTULO XVII**

### **MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**

**ARTÍCULO 57.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Universidad constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la Universidad, y protejan la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 58.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Universidad ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Universidad.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan un ambiente laboral sano.
  - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar, en relación con situaciones institucionales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
  - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la USTA, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades, como reuniones de los Comités Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo, de Capacitación, de Bienestar Universitario, de Pastoral, de Perfeccionamiento Docente y Administrativo, Encuentros Nacionales o Regionales, etc., que en cualquier tiempo estableciere la Universidad para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 59.** 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:

1. La USTA tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por representantes de los trabajadores y de la Institución o su delegado. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”, y es regulado legal e institucionalmente por su propio reglamento.
2. El Comité de Convivencia Laboral adelantará las siguientes actividades:
  - a) Evaluar en cualquier momento la vida laboral de la Universidad en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo y formular 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 tipificarse como conductas o circunstancias de acoso laboral.
  - d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener la vida laboral sana en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritasen.
  - e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la elaboración y puesta en marcha de los mecanismos de prevención, con énfasis en las actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia en el interior de la vida laboral de la Universidad.
  - f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

- g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos una vez por bimestre, o cuando las circunstancias lo ameriten. Entre sus integrantes, designará un presidente 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; además, convocará a reuniones del comité.
  4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia y conciliación.
  5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a las instancias competentes de la Universidad, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
  6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.



## **CAPÍTULO XVIII**

### **TELETRABAJO**

**ARTÍCULO 60.** El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la USTA sin requerirse la presencia física del trabajador en un lugar específico de trabajo.

**ARTÍCULO 61.** El teletrabajador es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del sitio físico o geográfico de trabajo de la USTA.

**ARTÍCULO 62.** El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, especialmente deberá indicar:

- Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
- Determinar los días y los horarios en que el trabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
- Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
- Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

**ARTÍCULO 63.** Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes – Pila.

Los teletrabajadores durante la vigencia de la relación laboral deberán ser afiliados por parte de la Universidad al Sistema de Seguridad Social, de conformidad con las disposiciones de la ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

**ARTÍCULO 64.** Cuando las actividades laborales del teletrabajador no demanden gastos de movilidad, no habrá lugar al auxilio de transporte.



## **CAPÍTULO XIX DISPOSICIONES FINALES**

✦  
pág. 39

**ARTÍCULO 65.** Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la Universidad.



## **CAPÍTULO XX CLÁUSULAS INEFICACES**

**ARTÍCULO 66.** No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, convenios o tratados internacionales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, CST).



## **CAPÍTULO XXI PUBLICACIONES**

**ARTÍCULO 67.** La USTA debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiese varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. (Ley 1429 de 2010).



## **CAPÍTULO XXII VIGENCIA**

**ARTÍCULO 68.** El presente Reglamento entrará a regir a partir de su publicación en cartelera, de acuerdo a lo prescrito en el artículo anterior de este Reglamento (Ley 1429 de 2010).



pág. 40

Acuerdo 48 del 11 de diciembre de 2015, del Consejo Superior.

**FECHA: 1 de enero de 2016**

**P. JUAN UBALDO LÓPEZ SALAMANCA, O. P.**

**C.C. No. de 79.615.728**

**REPRESENTANTE LEGAL**