

# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



BARRANQUILLA-CÚCUTA, COLOMBIA

**PRESIDENTA SALA GENERAL**  
ANA BOLÍVAR DE CONSUEGRA

**MIEMBROS DE LA SALA GENERAL**  
ANA BOLÍVAR DE CONSUEGRA  
OSWALDO ANTONIO OLAVE AMAYA  
MARTHA VIVIANA VIANA MARINO  
JOSÉ EUSEBIO CONSUEGRA BOLÍVAR  
JORGE REYNOLDS POMBO  
ÁNGEL CARRACEDO ALVAREZ  
ANTONIO CACUA PRADA  
JAIME NIÑO DIEZ  
ANA DE BAYUELO  
JUAN MANUEL RUISECO  
CARLOS CORREDOR PEREIRA  
JORGE EMILIO SIERRA MONTOYA  
EZEQUIEL ANDER-EGG  
JOSÉ IGNACIO CONSUEGRA MANZANO  
EUGENIO BOLÍVAR ROMERO  
ÁLVARO CASTRO SOCARRAS  
IGNACIO CONSUEGRA BOLÍVAR

**REPRESENTANTE LEGAL**  
EUGENIO BOLÍVAR ROMERO

**RECTOR**  
JOSÉ CONSUEGRA BOLÍVAR

**VICERRECTORA ACADÉMICA**  
SONIA FALLA BARRANTES

**VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN**  
PAOLA AMAR SEPÚLVEDA

**VICERRECTOR DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA**  
IGNACIO CONSUEGRA BOLÍVAR

**VICERRECTORA FINANCIERA**  
ANA EMILIA DE BAYUELO

**SECRETARÍA GENERAL**  
ROSARIO GARCÍA GONZÁLEZ

**DIRECTOR JURÍDICO BARRANQUILLA**  
RODOLFO PÉREZ VÁSQUEZ

**DIRECTOR SECCIONAL CÚCUTA**  
TOMÁS WILCHES BONILLA

**DIRECTORA ACADÉMICA DE INVESTIGACIÓN  
E INNOVACIÓN SECCIONAL CÚCUTA**  
SANDRA WILCHES DURÁN

**DIRECTORA ADMINISTRATIVA, FINANCIERA  
Y DE INFRAESTRUCTURA SECCIONAL CÚCUTA**  
MYRIAM WILCHES DURÁN

**DIRECTOR JURÍDICO SECCIONAL CÚCUTA**  
WILLIAM WILCHES DURÁN

**DIRECTOR DE TALENTO HUMANO**  
ANDRÉS VIVAS BOTERO

# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, almacenada en sistema recuperable o transmitida en ninguna forma por medios electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros, sin la previa autorización por escrito de Ediciones Universidad Simón Bolívar y de los autores. Los conceptos expresados de este documento son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente corresponden con los de la Universidad Simón Bolívar y da cumplimiento al Depósito Legal según lo establecido en la Ley 44 de 1993, los Decretos 460 del 16 de marzo de 1995, el 2150 de 1995, el 358 de 2000 y la Ley 1379 de 2010.

### Ediciones

Universidad Simón Bolívar©

Carrera 54 No. 59-102

<http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co/edicionesUSB/>

[dptopublicaciones@unisimonbolivar.edu.co](mailto:dptopublicaciones@unisimonbolivar.edu.co)

Barranquilla - Cúcuta

### Impresión

Editorial Mejoras

Calle 58 No. 70-30

[info@editorialmejoras.co](mailto:info@editorialmejoras.co)

[editorial\\_mejoras@yahoo.com](mailto:editorial_mejoras@yahoo.com)

[www.editorialmejoras.co](http://www.editorialmejoras.co)

A este folleto se le aplicó

Patente de Invención No. 29069

Octubre 2015

Barranquilla

*Printed and made in Colombia*

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

### TÍTULO I

#### LA UNIVERSIDAD – RÉGIMEN JURÍDICO – DOMICILIO – REPRESENTACIÓN LEGAL – GENERALIDADES

**ARTÍCULO 1º:** La Universidad Simón Bolívar es una entidad no oficial de utilidad común sin ánimo de lucro, de nacionalidad colombiana, cuyo objetivo es adelantar investigaciones científicas, promover la actividad cultural e impartir enseñanza a nivel superior y especializado en la modalidad de formación avanzada o posgrado.

**ARTÍCULO 2º:** El presente es el Reglamento Interno de Trabajo hace parte de los contratos individuales de trabajo que se hayan celebrado con todos sus trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que en todo caso solo pueden ser favorables al trabajador.

**ARTÍCULO 3º:** El domicilio principal de la Universidad Simón Bolívar es la ciudad de Barranquilla, departamento del Atlántico, República de Colombia, pero podrá establecer sedes o seccionales en cualquier lugar territorial nacional. En la actualidad existe la sede en la ciudad de Cúcuta.

**ARTÍCULO 4º:** El representante legal de la Universidad Simón Bolívar es el Rector, o quien la Sala General designe. El Rector tendrá a su cargo la administración directa de la misma, de conformidad con las facultades a él otorgadas por la SALA GENERAL de la Universidad y las contempladas en los estatutos.

**ARTÍCULO 5º:** La Universidad tiene completa libertad para reducir y/o aumentar la planta de personal a su servicio y definir las funciones correspondientes, pero en todo caso dará cumplimiento a las disposiciones legales definidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 6º:** No tienen el carácter de trabajadores permanentes por la Universidad:

1. Las personas que se contraten para desempeñar trabajos ocasionales, accidentales o transitorios, cuya duración no exceda del máximo término fijado por la ley.
2. Las personas que se contraten con el objeto de reemplazar temporalmente al personal que se encuentra disfrutando de las vacaciones o en uso de licencia, o para el incremento de la productividad, para atender una emergencia y toda aquella actividad que conlleve a la prestación del servicio a favor del usuario y la comunidad en general.

## TÍTULO II PROCESO DE SELECCIÓN

**ARTÍCULO 7º:** Para ingresar a la Universidad Simón Bolívar, el aspi-

rante deberá cumplir con el proceso vigente de selección normalizado en el Sistema de Gestión de Calidad.

## TÍTULO III PERÍODO DE PRUEBA

**ARTÍCULO 8º:** El período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte de la Universidad, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de este, las conveniencias de las condiciones del trabajo.

**ARTÍCULO 9º:** El período de prueba debe ser estipulado por escrito, para aquellas personas que de conformidad con lo establecido por la Ley tienen la calidad de trabajadores, y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 10º:** El período de prueba de que trata el artículo anterior será de dos (2) meses para los Contratos de Trabajo a Término Indefinido y Término Fijo mayor de un año, y a la quinta parte del tiempo estipulado para los Contratos a Término Fijo inferior a un año, pero puede darse por terminado en cualquier momento sin previo aviso, y sin indemnización alguna por concepto de terminación intempestiva del contrato; pero si expirado el período de prueba en referencia el trabajador continuare al servicio de la Universidad, con el consentimiento expreso o tácito de ella, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel se consideran regidos por las reglas generales del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período.

**ARTÍCULO 11º:** Los trabajadores en período de prueba gozarán de todas las prestaciones sociales que determine la ley.

#### TÍTULO IV CONTRATO DE APRENDIZAJE

**ARTÍCULO 12º:** La Universidad podrá a su juicio, celebrar con el aspirante, contrato de aprendizaje, en una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica-práctica en una entidad autorizada, a cambio de que la Universidad patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio de giro ordinario de las actividades de la Universidad por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario (artículo 30-Ley 789/2002).

**ARTÍCULO 13º:** La Universidad celebrará contratos de aprendizaje únicamente con personas mayores de catorce (14) años que hayan completado sus estudios de Básica Secundaria o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo de Trabajo (artículo 3-Decreto Reglamentario 933/2003).

**ARTÍCULO 14º:** (Artículo 2, Decreto Reglamentario 933 de 2003).

El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Razón social de la Universidad patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de la cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de la cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clases de capacitación académicos que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y productiva.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual.
9. La obligación de la afiliación al sistema de riesgos laborales en la fase productiva, y en salud en la fase lectiva y productiva.
10. Derecho y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación del aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes.

14. Auxilio de sostenimiento y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato de aprendizaje.
15. Firmas del aprendiz o de sus representantes.

**ARTÍCULO 15°:** El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 16°:** El salario inicial de los aprendices no podrá en ningún caso ser inferior a lo estipulado en la Ley.

**ARTÍCULO 17°:** Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a sus prácticas con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de la Universidad.
2. Procurar el mayor rendimiento en sus estudios.

**ARTÍCULO 18°:** Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Universidad tiene con el aprendiz, las siguientes:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica completa del arte y oficio material del contrato.

2. Pagar al aprendiz el auxilio de sostenimiento de conformidad con la Ley.
3. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, ser preferido en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

**ARTÍCULO 19°:** El contrato de aprendizaje no podrá exceder del término máximo de dos (2) años contemplados en el artículo 30 de la Ley 789 de 2002.

**ARTÍCULO 20°:** El término del Contrato de Aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

**ARTÍCULO 21°:** En general, todo lo relacionado con el Contrato de Aprendizaje se regirá de conformidad con la Ley vigente.

## TÍTULO V CONTRATO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 22°:** El contrato de trabajo de los trabajadores de la Universidad debe realizarse por escrito, extendiendo tantos ejemplares como sean los interesados en ellos, y deberá contener necesariamente fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes:

- a) Lugar y fecha del contrato.
- b) Nombre, cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad y domicilio del

- trabajador.
- c) Cargo u oficio que desempeñará el trabajador y lugar donde deba prestarlo.
  - d) Salario y período de pago de la remuneración acordada y el lugar donde debe efectuarse.
  - e) Duración del contrato.
  - f) Las firmas autógrafas de los contratantes y testigos.

**ARTÍCULO 23º:** Para que haya contrato se requiere que concurran los siguientes elementos:

- a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo.
- b) La dependencia o subordinación del trabajador respecto del empleador que otorga a este la facultad de imponer un reglamento, darle órdenes y vigilar su cumplimiento, la cual deberá ser prolongada y no instantánea ni simplemente ocasional.
- c) El salario como retribución del servicio.

## TÍTULO VI JORNADA DE TRABAJO

**ARTÍCULO 24º:** El horario de trabajo para el desarrollo de las labores por parte del PERSONAL ADMINISTRATIVO se cumplirá así: de lunes a viernes en la mañana de 8:00 am a 12:00 m; tarde de 2:00 pm a 6:00 pm y los sábados de 8:00 am a 12:00 m. En caso de requerirlo, la Universidad podrá acordar con el trabajador la distribución de las

horas de trabajo mediante jornadas diarias flexibles dentro del espacio comprendido de 6:00 am a 10:00 pm, considerado por la Ley 789 de 2002 como tiempo ordinario. Trabajo nocturno es el que transcurre de 10:00 pm a 6:00 am. La jornada diaria máxima legal es de ocho (8) horas diarias y 48 horas en la semana.

**PARÁGRAFO:** La Universidad podrá modificar la Jornada Laboral por necesidades del servicio, actuando de conformidad con la normatividad vigente.

**ARTÍCULO 25º:** El horario de los profesores se ajusta de conformidad con lo estipulado en el REGLAMENTO DE PROFESORES, el cual se entiende incorporado para ese fin en el presente Reglamento.

**ARTÍCULO 26º:** No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza, para los que ejerzan actividades discontinuas o intermitentes ni para los de simple vigilancia, cuando residan en el sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobrerremuneración alguna.

**ARTÍCULO 27º:** El número de horas de trabajo de la jornada ordinaria laboral de un trabajador podrá ser elevado por orden del empleador y sin permiso de autoridad si por razón de fuerza mayor, caso fortuito o amenaza de ocurrir algún accidente sean indispensables trabajos de

urgencia que deban efectuarse, pero solo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la Universidad sufra una perturbación grave.

Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**ARTÍCULO 28°:** Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la Universidad podrá ampliar la duración de la jornada en más de ocho (8) horas diarias o en más de cuarenta y ocho (48) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculadas para el período, que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni cuarenta y ocho (48) horas a la semana.

Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

## TÍTULO VII

### TRABAJO DIURNO Y TRABAJO SUPLEMENTARIO

**ARTÍCULO 29°:** El trabajo suplementario o de las horas extras solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y con autorización expresa del Ministerio de Trabajo.

**PARÁGRAFO:** (Artículo 13, Ley 20 de 1982). Queda absolutamente prohibido el trabajo nocturno así como el suplementario o de horas extras para los trabajadores menores de dieciocho (18) años.

**ARTÍCULO 30°:** El Trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno, se remunerará por la Universidad de conformidad con la Ley laboral vigente.

**ARTÍCULO 31°:** Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores se producen de manera exclusiva, es decir sin acumularlo con ningún otro.

**ARTÍCULO 32°:** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo nocturno en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente.

**ARTÍCULO 33°:** La Universidad no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo solicite por escrito el Jefe Inmediato del trabajador, firmado por el Jefe de Personal con el visto bueno del Director de Talento Humano.

## TÍTULO VIII

### DESCANSOS OBLIGATORIOS

**ARTÍCULO 34°:** De conformidad con la Ley, son días de descanso obligatorio remunerados los domingos y los días festivos.

**PARÁGRAFO:** De acuerdo a la Ley 789 de 2002, el trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso

dominical obligatorio institucionalizado. En este sentido, la expresión dominical se interpreta referida exclusivamente al descanso obligatorio.

**ARTÍCULO 35°:** La Universidad solo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la Universidad. Se entiende por justa causa el accidente, las enfermedades, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos los trabajadores hubieran prestado el servicio.

**ARTÍCULO 36°:** La remuneración correspondiente al descanso obligatorio remunerado en los días de fiesta distintos del domingo se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar al descuento por alguna falta al trabajo.

**ARTÍCULO 37°:** El trabajo en domingo y días de fiesta se pagará de acuerdo con la Ley Laboral vigente. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, a un recargo del 75 %.

**ARTÍCULO 38°:**

1. El Trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obli-

gatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

2. Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el domingo o día de descanso obligatorio deben gozar de un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 39°:** El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

En el otro día laborable de la semana siguiente a todo el personal que laboró el día de descanso, o por turnos.

**ARTÍCULO 40°:** En caso de labores que pueden ser suspendidas, cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, los días de descanso acumulados se dan en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero a opción del trabajador.

## TÍTULO IX VACACIONES

**ARTÍCULO 41°:** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones remuneradas.

Los trabajadores que cesen sus funciones o hayan terminado su contrato de trabajo sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido tendrán derecho a que estas se le reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado (Artículo 1 de la Ley 995 de 2005).

**ARTÍCULO 42°:** La época de las vacaciones debe ser señalada por la Universidad a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se causaron y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones; si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

**ARTÍCULO 43°:** Por la naturaleza de la Universidad, podrá programar Vacaciones Colectivas, de conformidad con la Ley.

**ARTÍCULO 44°:** La Universidad puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones colectivas, y si así se hiciera los que en tal época no llevaran año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicio.

**ARTÍCULO 45°:** Durante el período de vacaciones el trabajador reci-

birá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutarlas. Se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario es 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 le conceden.

**ARTÍCULO 46°:** El empleador llevará un registro de vacaciones en que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones, en la que las termina y la remuneración de la misma.

## TÍTULO X SALARIO Y FORMA DE PAGO

**ARTÍCULO 47°:** La Universidad convendrá con el trabajador lo relativo al salario que haya de corresponderle, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

**ARTÍCULO 48°:** El salario puede convenirse todo en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie. Es salario en especie: la alimentación, habitación o vestuario que la Universidad suministre al trabajador o a sus familiares como parte de la retribución ordinaria del servicio. El salario en especie se evaluará expresamente en el respectivo contrato y en defecto se estimará parcialmente (de acuerdo a lo establecido en la Ley).

**ARTÍCULO 49º:** Salvo en los casos en que se convenga pagos parciales en especie, el salario se pagará en dinero (moneda legal) al trabajador, así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos quincenal o mensualmente, en moneda legal.
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 50º:** En todo caso el empleador se compromete en lo referente al salario, cumplir con lo ordenado en la Ley como en la convención colectiva de trabajo.

## TÍTULO XI

### TRANSCRIPCIÓN DE NORMAS DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

**ARTÍCULO 51º:** Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeñe. La ejecución de buena fe supone realizar el trabajo ciñéndose a las normas particulares de la técnica o proceso del oficio respectivo y al conjunto de indicadores, instrucciones o recomendaciones que se hubieran impartido o se impartieren para lograrlo en la mejor forma y en el menor tiempo posible. Además el trabajador siempre está obligado a:

- a) Guardar armonía con sus compañeros de trabajo, observando hacia ellos y hacia las demás personas la debida consideración y respeto

tanto en sus relaciones personales como en la ejecución de sus labores.

- b) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y de disciplina en general de la Universidad y ser honesto en todo caso.
- c) Participar activamente en los cursos, conferencias, prácticas y entrenamiento de capacitación laboral que la Universidad organice directa o indirectamente en sus instalaciones o en otras entidades a sus trabajadores.
- d) Ejecutar los trabajos que se le confieren con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- e) Observar rigurosamente las precauciones, indicaciones y recomendaciones para el manejo de las máquinas, instrumentos y elementos de trabajo y prever las ocurrencias de daño, accidentes o perjuicios.
- f) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio donde debe ejecutar la labor, pues queda prohibido pasar al puesto de otros empleados sin permiso previamente obtenido para el efecto.
- g) Hacer peticiones y reclamos fundamentados en forma respetuosa con la observancia regular y el debido procedimiento.
- h) Hacer el mejor uso higiénico de los elementos de trabajo a su cuidado y de la capacidad respectiva.
- i) Guardar respeto y subordinación a los superiores.
- j) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y con la conducta general requerida, con la intención que es la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Universidad en general.

**ARTÍCULO 52°:** Todo trabajador que se enferme y no esté en condiciones de concurrir al trabajo, deberá comunicarlo a la Universidad por el conducto regular, dentro del primer día de enfermedad adjuntando el respectivo certificado de incapacidad debidamente expedido por la EPS. Si el trabajador no diere aviso o no adjuntare dicho certificado, se considerará su falta al trabajo sin justa causa y deberá probar que estuvo en absoluta imposibilidad de cumplir con estos requisitos.

**ARTÍCULO 53°:** Corresponde a las EPS a las cuales estén afiliados los trabajadores expedir las respectivas incapacidades y cubrir lo relativo a asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica, hospitalaria y pago de las incapacidades. El pago de las indemnizaciones o prestaciones que se derivan de accidentes laborales y enfermedades laborales lo cubrirá la ARL a la cual lo haya afiliado la Universidad.

**ARTÍCULO 54°:** Todo accidente laboral debe ser comunicado por el accidentado a su jefe inmediato y de igual forma la Universidad deberá dar aviso inmediatamente a la ARL dentro de las 48 horas siguientes.

En caso de que el trabajador accidentado esté en incapacidad de dar aviso, su compañero de trabajo o cualquier otro trabajador con conocimiento del accidente, estará en la ineludible obligación de comunicarlo inmediatamente al jefe inmediato del trabajador accidentado.

Todo accidente laboral deberá ser definido como tal por la autoridad competente.

La Universidad no será responsable de las consecuencias de cualquier accidente laboral que sin justa causa no haya sido notificado al superior tan pronto ocurra.

**ARTÍCULO 55°:** Todo accidente laboral se registra indicando la hora, fecha y circunstancia en que ocurrió, así como el nombre de los testigos, si los hubiere.

**ARTÍCULO 56°:** No habrá lugar a ser reportado a la ARL como accidente laboral, si este fue provocado deliberadamente por el trabajador y ocurrió por culpa grave de este (todo accidente laboral deberá ser investigado por el equipo de seguridad y salud en el trabajo en un lapso de 15 días hábiles siguientes a su ocurrencia, con el objeto de establecer causas y medidas preventivas o correctivas a que dé lugar, según la Resolución 1401 de 2007 Art. 4, numeral 2).

## TÍTULO XII LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD

**ARTÍCULO 57°:** Trabajos prohibidos para menores de edad de conformidad con la Ley.

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 esté expuesto a ruidos que sobrepasan 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 corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
8. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional Aprendizaje, SENA, 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 obtengan 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 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 medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. “Quedan prohibidos para los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad”.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A las mujeres se les brindarán las mismas garantías y derechos que a los hombres, igualmente se les respetarán las limitaciones en los trabajos prohibidos de conformidad con la Ley.

### TÍTULO XIII OBLIGACIONES ESPECIALES Y PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES Y LA UNIVERSIDAD

#### **ARTÍCULO 58º: OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:**

- a) Cumplir las obligaciones y deberes que emanan de su contrato, de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y condiciones acordados y asistir con puntualidad, según el horario establecido por la Universidad, trabajar efectivamente la jornada reglamentaria de manera especial y eficientemente, y dar el rendimiento que corresponde a su espacio laboral.

- b) Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y lo establecido en las diferentes reglamentaciones que la Universidad señale para el desarrollo de sus actividades, y acatar y cumplir las órdenes o instrucciones que de manera particular imparta la Universidad o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- c) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- d) Guardar completa reserva sobre estudios, información, mejoras, descubrimientos, secretos comerciales, técnicos, administrativos, profesionales, cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Universidad, lo cual no obsta para que cumpla con el deber de denunciar los delitos comunes y las violaciones del contrato o de las leyes del trabajo.
- e) Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles de trabajo que le hayan facilitado y las materias primas que no hayan sido utilizadas.
- f) Observar buenas costumbres durante el servicio y fuera de él y guardar a sus superiores y compañeros el debido respeto.
- g) Cumplir fielmente todas las disposiciones del presente reglamento de trabajo, como también las demás instrucciones o reglamentos de la Universidad.
- h) Comunicar oportunamente al empleador o su representante las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios a la Universidad.
- i) Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por si-

- niestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de la Universidad.
- j) Observar las medidas preventivas higiénicas que prescriban las autoridades y las instrucciones que señale la Universidad para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
- k) Presentarse a sus superiores jerárquicos a la terminación de las vacaciones, permisos o licencias, incapacidades o tratamiento médico.
- l) Participar en los diferentes procesos evaluativos que se desarrollen al interior de la Institución.
- m) No comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tengan sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Universidad, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
- n) Asistir puntualmente a la Jornada Laboral establecida en el presente Reglamento o la acordada previamente con el trabajador.
- o) Asistir a las capacitaciones o reuniones programadas por la Institución.
- p) Cumplir con las demás obligaciones que resultaren de la naturaleza jurídica del contrato de trabajo o que le impongan las leyes o disposiciones especiales.

**ARTÍCULO 59º: OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA UNIVERSIDAD:**

- a) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en con-

- trario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- b) Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
  - c) Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidentes o de enfermedad. A este efecto en la Universidad, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
  - d) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
  - e) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal de trabajador, sus creencias y sentimientos.
  - f) Conceder permisos necesarios a sus trabajadores para el ejercicio del derecho de sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al sepelio de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Universidad o a sus representantes y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudiquen el funcionamiento de la Universidad.
  - g) Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato de trabajo, una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor desarrollada por él y el salario devengado.
  - h) Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

- i) Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente del fallecimiento del familiar del trabajador, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.
- j) Establecer políticas de prevención para cualquier tipo de acoso laboral según la Ley 1010 de 2006.
- k) Aplicar todas las normas jurídicas vigentes que regulen el tratamiento de los datos personales y de los derechos que resulten conexos, en particular la Constitución Nacional, la Ley 1581 de 2012 y Decreto 1377 de 2013.

**ARTÍCULO 60º: QUEDA EXPRESAMENTE PROHIBIDO A LOS TRABAJADORES:**

- a) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de narcóticos o drogas enervantes.
- b) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, o la de terceros, que amenacen o perjudiquen las máquinas, vehículos, edificios, plantas o equipos de trabajo.
- c) Sustraer sin permiso de la Universidad los útiles o herramientas de trabajo, materiales de cualquier calidad sin consideración al estado en que se encuentren.

- d) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ella.
- e) Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- f) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.
- g) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
- h) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Universidad.
- i) Usar los útiles o herramientas suministradas por la Universidad con objeto distinto del trabajo contratado.

#### **ARTÍCULO 61º: PROHIBICIONES A LA UNIVERSIDAD:**

1. Deducir, retener, compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones sociales en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de estos 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 la Ley.
  - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta por un cincuenta por ciento (50 %) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveeduría que establezca la Universidad.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
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 de sufragio.
6. Hacer, autorizar o tolerar 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 literal “g” del artículo 59 del presente reglamento signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras Universidades a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

#### **TÍTULO XIV ORDEN JERÁRQUICO**

**ARTÍCULO 62º:** El orden jerárquico de la Universidad Simón Bolívar es el siguiente:

1. Sala General

2. Rector
3. Consejo de Gobierno
4. Vicerrectores
5. Directores de Sede o Seccional
6. Directores de División
7. Decanos
8. Directores de Programas

**TÍTULO XV**  
**RÉGIMEN DISCIPLINARIO**  
**PROCEDIMIENTOS PARA LA IMPOSICIÓN**  
**DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 63°:** La Universidad podrá imponer a los trabajadores las siguientes sanciones:

- a) Llamado de atención
- b) Suspensión del trabajo

Llamado de atención es el acto mediante el cual la Universidad, a través de los funcionarios competentes, reconviene al trabajador por la comisión de una falta considerada como leve, previniéndole para que en lo sucesivo no vuelva a incurrir en ella, haciéndole las advertencias que estime pertinente.

El llamado de atención siempre deberá hacerse por escrito y dejarse constancia en su hoja de vida.

La suspensión del trabajo consiste en impedir al trabajador la prestación de sus servicios a la Universidad y por ende, no percibir la remuneración que le puede corresponder durante un tiempo determinado. La sanción de suspensión del trabajo no podrá ser superior a ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia.

**ARTÍCULO 64°:** La Universidad apreciará y determinará en todo caso cuándo una falta tiene el carácter de leve o grave a efecto de aplicar la sanción disciplinaria correspondiente, analizando las circunstancias en que se cometió, el grado de participación, la naturaleza de la misma, el comportamiento de su autor o autores y las condiciones o modalidades de agravación o atenuación.

**ARTÍCULO 65°: PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES**

Antes de aplicar una sanción disciplinaria, la Universidad observará el siguiente procedimiento:

- a) Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador debe dar oportunidad de ser oído tanto al trabajador inculcado como a dos (2) representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.
- b) En el acta de descargos el funcionario investigador dejará constancia de todo lo actuado y formulará al trabajador inculcado todas las preguntas necesarias que conduzcan al esclarecimiento de los hechos.

- c) Posteriormente el funcionario investigador si lo considerara necesario, practicará todas las pruebas que conduzcan a la certeza de los hechos que se intervienen.
- d) Concluida la etapa investigativa la Universidad tomará la decisión correspondiente.

De conformidad con la Sentencia C-593 de 2014, se garantiza el debido proceso para la aplicación de una sanción disciplinaria, por lo anterior se señalan los siguientes requisitos y procedimientos:

1. **TIPICIDAD.** Señalar la conducta que conlleva al procedimiento para aplicar una sanción y/o terminación del contrato por Justa Causa.
2. **COMUNICACIÓN FORMAL DE LA APERTURA.** Notificación al trabajador inculcado mediante comunicación escrita que está sujeto a una investigación disciplinaria.
3. **FORMULACIÓN DE CARGOS.** En la comunicación señalada en el numeral anterior se le formularán los cargos, **puediendo ampliarse posteriormente.**
4. **ETAPA PROBATORIA.** Traslado al trabajador inculcado de las pruebas que sustentan los cargos, señalándose el término para presentar los descargos, allegar pruebas y controvertir pruebas en su contrato.
5. **DECISIÓN.** Debe ser motivado, congruente y tener proporcionalidad de la sanción.
6. En caso de desacuerdo con lo expuesto en la decisión, el trabajador podrá acudir a la jurisdicción ordinaria.

## TÍTULO XVI

### ARTÍCULO 66º: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:

El contrato de trabajo se suspende por:

1. Fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
2. Suspensión de actividades o clausura temporal de la Universidad, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad de la universidad, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.
3. Licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.
4. Ser llamado el trabajador a prestar su servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por seis (6) meses después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como este gestione su reincorporación.
5. Detención preventiva del trabajador, o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días y cuya causa no justifica la extensión del contrato de trabajo.
6. Huelga declarada en la forma prevista en la Ley.

## TÍTULO XVII

**ARTÍCULO 67°:** TERMINACIÓN DEL CONTRATO: El contrato de trabajo termina:

- a) Muerte del trabajador.
- b) Mutuo consentimiento.
- c) Expiración del plazo fijo pactado.
- d) Terminación de la obra o labor contratada.
- e) Liquidación o clausura definitiva de la Universidad.
- f) Suspensión de actividades por parte de la Universidad durante más de ciento veinte (120) días.
- g) Sentencia ejecutoriada.
- h) Decisión unilateral en los casos previstos en la Ley.
- i) No regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

**ARTÍCULO 68°:** JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

### A) POR PARTE DE LA UNIVERSIDAD:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con lo establecido en el presente reglamento, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio para la Universidad.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la Universidad o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la Universidad.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 al 15 de este artículo para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

#### **B) POR PARTE DEL TRABAJADOR:**

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al trabajador, de acuerdo a lo estipulado en el presente

Reglamento, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

**ARTÍCULO 69º: TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA:** De conformidad con la ley Laboral vigente, la Universidad podrá dar por terminado el contrato de trabajo en esta modalidad, asumiendo la indemnización que corresponda.

### CAPÍTULO ESPECIAL

#### “MECANISMOS DE CONTROL DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL”

#### LEY 1010 DE 2006

#### MECANISMOS DE PREVENCIÓN

**ARTÍCULO 70:** Como mecanismos preventivos de conductas que constituyan acoso laboral se establecen los siguientes:

1. El empleador realizará periódicamente capacitaciones o charlas instructivas, individuales o colectivas, dirigidas a los trabajadores vinculados a la Universidad, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato de la misma, propender por condiciones dignas y justas en el trabajo, velar por el buen ambiente laboral y en general, a prevenir conductas de acoso laboral.
2. La Universidad realizará actividades o terapias individuales o colectivas de naturaleza psicopedagógica y/o actividades educativas con el fin de instruir a los trabajadores en relación con el desarrollo de conductas reprobadas en su entorno laboral.

### PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

**ARTÍCULO 71º:** El procedimiento contenido en este Reglamento debe surtir en forma confidencial y conciliatoria y tendrá como objetivo principal el de prevenir o superar las conductas que llegaren a considerarse como actos de acoso laboral.

Conforme a lo anterior, todas y cada una de las personas partícipes del presente procedimiento tendrán la obligación de guardar absoluta reserva y confidencialidad frente a los hechos y en relación con los partícipes dentro del mismo.

**ARTÍCULO 72º:** El trabajador que se considere sujeto pasivo de una conducta que constituya acoso laboral, deberá informar de manera inmediata de tal circunstancia al Director de Talento Humano del empleador o al comité de convivencia laboral o a la persona que haya sido designada para tal fin, quien efectuará las averiguaciones internas correspondientes y buscará los mecanismos preventivos adecuados para superar las eventuales situaciones de acoso. La información presentada por el trabajador se manejará en forma confidencial y reservada y tan solo pretende dar inicio al procedimiento interno de investigación encaminado a detectar y superar eventuales situaciones de acoso laboral.

**PARÁGRAFO:** Cuando las personas involucradas en una situación de acoso como sujetos activos o pasivos sean el Director de Talento Humano

no y/o el Jefe de Personal se informará la existencia de tal situación al superior jerárquico de este para los fines establecidos en éstos artículos.

**ARTÍCULO 73°:** En desarrollo del procedimiento anterior, el Director de Talento Humano o el comité de convivencia laboral si lo considera necesario podrá citar de manera escrita y confidencial a los sujetos involucrados en los hechos y a los testigos correspondientes para que declaren sobre lo ocurrido. Las declaraciones rendidas se formalizarán en un acta en la que en forma adicional se dejará constancia de los supuestos hechos de acoso laboral informados, de las alternativas de solución propuestas y de los acuerdos logrados, si los hubiere.

**ARTÍCULO 74°:** En desarrollo del procedimiento anterior, el Director de Talento Humano o el comité de convivencia laboral podrá ordenar la ejecución o desarrollo de las correspondientes medidas preventivas, las cuales pretenderán el mejoramiento del ambiente laboral, así como la prevención o superación de conductas que puedan considerarse eventualmente como acoso laboral.

**ARTÍCULO 75°:** El empleador podrá crear un comité especial para hacerle seguimiento a hechos o situaciones que puedan eventualmente considerarse como acoso laboral. Tal comité estará compuesto por representantes del empleador y de los trabajadores, en igual número por cada parte. El comité se reunirá fuera de la jornada de trabajo en forma semestral o con la periodicidad que sus miembros determinen.

## TÍTULO XVIII DISPOSICIONES VARIAS

**ARTÍCULO 76°:** No producen 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, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

**ARTÍCULO 77°:** Cuando la Universidad considere que necesita hacer despidos colectivos o terminar labores parcial o totalmente ya sea en forma transitoria o definitiva, por causas distintas a las de terminación de la obra o labor contratada, o de las señaladas por la ley como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Protección Social, explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones si fuere el caso.

**ARTÍCULO 78°:** En los casos de suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, previstos en la ley, la Universidad debe dar inmediato aviso al Ministerio del Trabajo a fin de que comprueben las circunstancias.

**ARTÍCULO 79°:** No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores sin la previa autorización del Ministerio del Trabajo.

**ARTÍCULO 80°:** El Ministerio del Trabajo, a su juicio y en cada caso, determinará cuando la Universidad ha efectuado un despido colectivo de trabajadores.

**ARTÍCULO 81°:** La Universidad procede de acuerdo al artículo 17 de la Ley 1429 de 2010 que modificó el Artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo a publicar y fijar el presente reglamento, fecha en la cual empieza su aplicación.

**ARTÍCULO 82°:** Desde la fecha en que entre en vigencia el presente reglamento, quedarán derogadas todas las disposiciones del reglamento que con anterioridad haya tenido la Universidad.

### **EUGENIO BOLÍVAR ROMERO**

Representante Legal de la Universidad Simón Bolívar

Barranquilla, octubre de 2015

## **CONTENIDO**

### **TÍTULO I**

LA UNIVERSIDAD – RÉGIMEN JURÍDICO – DOMICILIO – REPRESENTACIÓN LEGAL – GENERALIDADES ..... 5

### **TÍTULO II**

PROCESO DE SELECCIÓN ..... 6

### **TÍTULO III**

PERÍODO DE PRUEBA..... 7

### **TÍTULO IV**

CONTRATO DE APRENDIZAJE ..... 8

### **TÍTULO V**

CONTRATO DE TRABAJO..... 11

### **TÍTULO VI**

JORNADA DE TRABAJO..... 12

### **TÍTULO VII**

JORNADA DIURNA Y TRABAJO SUPLEMENTARIO..... 14

<b>TÍTULO VIII</b>	
DESCANSOS OBLIGATORIOS .....	15
<b>TÍTULO IX</b>	
VACACIONES.....	17
<b>TÍTULO X</b>	
SALARIO Y FORMA DE PAGO .....	19
<b>TÍTULO XI</b>	
TRANSCRIPCIÓN DE NORMAS DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD.....	20
<b>TÍTULO XII</b>	
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD.....	23
<b>TÍTULO XIII</b>	
OBLIGACIONES ESPECIALES Y PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES Y LA UNIVERSIDAD.....	25
<b>TÍTULO XIV</b>	
ORDEN JERÁRQUICO .....	31
<b>TÍTULO XV</b>	
RÉGIMEN DISCIPLINARIO PROCEDIMIENTOS PARA LA IMPOSICIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	32

<b>TÍTULO XVI.....</b>	35
<b>TÍTULO XVII .....</b>	36
<b>CAPÍTULO ESPECIAL</b>	
“MECANISMOS DE CONTROL DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL” LEY 1010 DE 2006. MECANISMOS DE PREVENCIÓN .....	40
<b>TÍTULO XVIII</b>	
DISPOSICIONES VARIAS .....	43

