



UNICATÓLICA  
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA  
LUMEN GENTIUM

# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



# **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**



*Reglamento Interno de Trabajo*

©Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium - UNICATÓLICA

**Septiembre de 2020**

**Canciller**

Mons. Darío de Jesús Monsalve Mejía

**Rector**

Harold Enrique Banguero Lozano

**Corrección de estilo**

Coordinación de Publicaciones Institucionales

**Coordinación editorial**

Departamento de Comunicación y Divulgación Institucional

**UNICATÓLICA**

Cra. 122 No. 12 - 459 Pance

[www.unicatolica.edu.co](http://www.unicatolica.edu.co)

Cali, Valle del Cauca - Colombia

# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

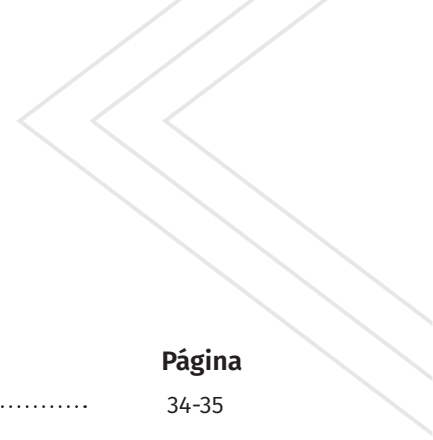


**UNICATÓLICA**  
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA  
**LUMEN GENTIUM**

SNIES 2731

# Contenido

	<b>Página</b>
<b>PRÉAMBULO</b> .....	7
<b>CAPÍTULO I. CONDICIONES DE ADMISIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA</b> .....	8-11
<b>CAPÍTULO II. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS</b> .....	12
<b>CAPÍTULO III. JORNADA ORDINARIA, HORARIO DE TRABAJO</b> .....	13-18
<b>CAPÍTULO IV. HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO, AUTORIZACIÓN, RECONOCIMIENTO Y PAGO</b> .....	19-20
<b>CAPÍTULO V. DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO, VACACIONES Y PERMISOS</b> .....	21-25
<b>CAPÍTULO VI. SALARIO LEGAL O CONVENCIONAL</b> .....	26
<b>CAPÍTULO VII. LUGAR, DÍA Y HORA DE PAGO DEL SALARIO Y PERÍODOS QUE REGULA</b> .....	27-28
<b>CAPÍTULO VIII. SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</b> .....	29-32
<b>CAPÍTULO IX. RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO</b> .....	33



	<b>Página</b>
<b>CAPÍTULO X. PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y DE SEGURIDAD</b> .....	34-35
<b>CAPÍTULO XI. ORDEN JERÁRQUICO DE LA INSTITUCIÓN</b> .....	36
<b>CAPÍTULO XII. NORMAS ESPECIALES QUE SE DEBEN DE GUARDAR EN LAS DIFERENTES LABORES, CON MIRAS A PROTEGER LA HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</b> .....	37
<b>CAPÍTULO XIII. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES</b> .....	38-46
<b>CAPÍTULO XIV. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS, PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES</b> .....	47-53
<b>CAPÍTULO XV. RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN</b> .....	54
<b>CAPÍTULO XVI. NORMAS, MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN</b> .....	55-60
<b>CAPÍTULO XVII. PUBLICACIONES</b> .....	61
<b>CAPÍTULO XVIII. VIGENCIA</b> .....	62
<b>CAPÍTULO XIX. DISPOSICIONES FINALES</b> .....	63
<b>CAPÍTULO XX. CLÁUSULAS INEFICACES</b> .....	64

# Preámbulo

El Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium - UNICATÓLICA establece las directrices que deben cumplir los trabajadores bajo la celebración de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales; a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Institución 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 en contrario que, sin embargo, solo pueden ser favorables al trabajador.

Toda norma legal que derogue, modifique, sustituya o reglamente cualquiera de las disposiciones del presente reglamento, determinado por el Gobierno nacional, se considerará incorporada dentro del mismo.

Este reglamento se presenta en los términos del artículo 108 del Código Sustantivo de Trabajo.

# CAPÍTULO I.

## CONDICIONES DE ADMISIÓN Y PERÍODO DE PRUEBA

**ARTÍCULO 1.** Quien aspire a desempeñar un cargo en la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium – UNICATÓLICA, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a. Cédula de ciudadanía, cédula de extranjería o tarjeta de identidad, según sea el caso.
- b. Certificado de los tres últimos empleadores con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- c. Certificados de los planteles de educación en donde hubiere estudiado.
- d. Presentación de exámenes médicos y de laboratorio pertinentes con los profesionales que la entidad determine para determinar el estado de salud del trabajador, exceptuando la prueba de embarazo para las mujeres.
- e. Cumplir con el proceso de pruebas psicotécnicas y psicológicas.
- f. Suscribir el respectivo contrato de trabajo.

**PARÁGRAFO 1.** El personal al servicio de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium se clasifica, para todos los efectos legales, en las siguientes categorías:

- **Personal administrativo:** es toda persona que desempeñe funciones de este carácter en la Institución como actividad principal y que se registrá por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo y del presente Reglamento Interno de Trabajo, en lo pertinente; y



- **Profesores:** es toda persona que desempeñe funciones de docencia, investigación o proyección social en la Institución como actividades principales y que se registrará por las disposiciones contenidas en el Capítulo V del Título III, artículos 101 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, así como la Ley 115 de 1994 y Ley 30 de 1992 y las demás normas que la modifiquen o reglamenten.

**PARÁGRAFO 2.** La selección de los profesores le corresponde a cada una de las unidades académicas y el ingreso se hará por designación de la Rectoría, siempre que se cumplan los requisitos indicados en el artículo anterior y se adjunten los certificados académicos exigidos por la respectiva unidad académica.

**PARÁGRAFO 3.** Queda a juicio de la Rectoría eximir a los profesores del cumplimiento de los requisitos y certificados a que hace referencia el artículo primero, así como los títulos académicos y de idoneidad que acrediten la capacidad y conocimientos.

**PARÁGRAFO 4.** La Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium no celebra contrato de trabajo con menores de edad. Pero si se contratan, acatará las siguientes disposiciones:

- a. Edad mínima de admisión al trabajo y derecho a la protección laboral de los adolescentes autorizados para trabajar. La edad mínima de admisión al trabajo es quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el inspector de trabajo o, en su defecto, por el ente territorial local, y gozarán de las protecciones laborales consagradas en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo. Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.
- b. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo o, en su defecto, del ente territorial local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.
- c. Autorización de trabajo para los adolescentes. Corresponde al inspector de trabajo expedir por escrito la autorización para que un adolescente pueda trabajar, a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del defensor de familia. A falta del inspector de trabajo, la autorización será expedida por el comisario de familia y en defecto de este, por el alcalde municipal.

La autorización estará sujeta a las siguientes reglas:

1. Deberá tramitarse conjuntamente entre el empleador y el adolescente.
  2. La solicitud contendrá los datos generales de identificación del adolescente y del empleador, los términos del contrato de trabajo, la actividad que va a realizar, la jornada laboral y el salario.
  3. El funcionario que concedió el permiso deberá efectuar una visita para determinar las condiciones de trabajo y la seguridad para la salud del trabajador.
  4. Para obtener la autorización, se requiere la presentación del certificado de escolaridad del adolescente y si este no ha terminado su formación básica, el empleador procederá a inscribirlo y, en todo caso, a facilitarle el tiempo necesario para continuar el proceso educativo o de formación, teniendo en cuenta su orientación vocacional.
  5. El empleador debe obtener un certificado de estado de salud del adolescente trabajador.
  6. La autorización de trabajo o empleo para adolescentes indígenas será conferida por las autoridades tradicionales de la respectiva comunidad teniendo en cuenta sus usos y costumbres. En su defecto, la autorización será otorgada por el inspector del trabajo o por la primera autoridad del lugar.
  7. El empleador debe dar aviso inmediato a la autoridad que confirió la autorización, cuando se inicie y cuando termine la relación laboral.
- d. La autorización para trabajar podrá ser negada o revocada en caso de que no se den las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente.
- e. Jornada de trabajo. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:
- Los adolescentes mayores de 15 años y menores de 17 años solo podrán trabajar en jornada diurna con un máximo de seis horas diarias, treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
  - Los adolescentes mayores de 17 años solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias, 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.
- f. Salario. Los adolescentes autorizados para trabajar tendrán derecho a un salario, de acuerdo a la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso, la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente.
- g. Derechos en caso de maternidad. Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de 15 años y menor de 18 años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.
- h. Prohibición de realizar trabajos peligrosos y nocivos. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. Atendiendo siempre las disposiciones vigentes

sobre el tema. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio del Trabajo consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas.

- i. Garantías especiales para el adolescente indígena autorizado para trabajar. En los procesos laborales en que sea demandante un adolescente indígena, será obligatoria la intervención de las autoridades de su respectivo pueblo. Igualmente, se informará a la Dirección de Etnias del Ministerio del Interior o de la dependencia que haga sus veces.

**ARTÍCULO 2.** El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas. Es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo (..) “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Art. 1 Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Art. 43, C. N, Art. 1º y 2º, Convenio Nº 111 de la OIT, Res. 3941/94 Mintrabajo), el examen de sida (Art. 22 D. R. 559/91), ni la libreta militar (Art. 111 D. 2150/95).

### **PERÍODO DE PRUEBA**

**ARTÍCULO 3.** Una vez admitido el aspirante, la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Institución, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Art. 76, C. S. T.).

**ARTÍCULO 4.** El período de prueba debe ser estipulado por escrito y, en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Art. 77, núm. 1CST).

**ARTÍCULO 5.** El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el 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 un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Art. 7 Ley 50 de 1.990).

**ARTÍCULO 6.** Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si ha expirado el período de prueba y el trabajador continúa al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, 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 (Art. 80 CST.). Conforme Sentencia T-978 del 8 de octubre de 2004 Corte Constitucional.

# CAPÍTULO II.

## TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

**ARTÍCULO 7.** No tienen el carácter de trabajadores propiamente dichos de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, sino que serán trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios los que realizan trabajos de corta duración, no mayor de un (1) mes, que se refieren a labores distintas a las actividades normales del empleador, los que tendrán la protección de la seguridad social y los derechos que se desprenden de la sentencia C-823 de octubre de 2006 de la Corte Constitucional.

# CAPÍTULO III.

## JORNADA ORDINARIA, HORARIO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 8.** La jornada ordinaria de trabajo será máximo de ocho (8) horas diarias y de cuarenta ocho (48) semanales (salvo las excepciones previamente pactadas o establecidas), se tendrán como días hábiles de lunes a sábado.

**PARÁGRAFO 1.** En el caso de los profesores, la jornada laboral establecida será de cuarenta (40) horas semanales y se tendrán como días hábiles de lunes a sábado.

**PARÁGRAFO 2.** Aquellos profesores que cumplan labores administrativas como actividad principal, tendrán la jornada laboral del personal administrativo.

**PARÁGRAFO 3.** Se establecen de manera general, ilustrativa y orientadora los siguientes grupos de horarios así:

### Personal de áreas administrativas y operarios

Jornada 1		
Días laborales	Hora entrada	Hora salida
Lunes a viernes	8:00 a.m.	6:00 p.m.
Descanso y alimentación	12:00 m.	2:00 p.m.
Sábados	8:00 a.m.	12:00 m.

## Jornada 2

Días laborales	Hora entrada	Hora salida
Lunes a viernes	1:30 p.m.	9:30 p.m.
Descanso y alimentación	5:00 p.m.	5:30 p.m.
Sábados	2:30 p.m.	6:30 p.m.

**PARÁGRAFO 4.** El horario de trabajo de cada área de la Institución, como el de cada trabajador, será fijado por el respectivo jefe de la misma en armonía con los horarios fijados por la ley y de acuerdo a lo preceptuado en el presente artículo, según las necesidades institucionales y sin exceder la jornada máxima legal semanal. Para los directivos se fijarán horarios, de acuerdo con las necesidades de dirección en la Institución, con el fin de desarrollar actividades teniendo en cuenta los horarios de las jornadas académicas que así lo requieran. El personal administrativo tendrá la jornada ordinaria máxima legal en la forma ya indicada y conforme al horario que se le señala en este mismo artículo; sin perjuicio que, por las características particulares de cada cargo, deba desempeñar su función en un horario diferente, según lo disponga previamente la Institución.

**PARÁGRAFO 5.** El personal de docencia, para los mismos efectos del presente artículo y en concordancia con el reglamento profesoral, se divide en:

- Profesores de Tiempo Completo
- Profesores de Medio Tiempo
- Profesores de Hora Cátedra

### A. Profesores de Tiempo Completo

La programación individual de los profesores está sujeta a la necesidad institucional y a la programación de los distintos grupos de estudiantes sin exceder la jornada máxima legal.

Atendiendo siempre la distribución de la carga académica y del plan semestral del profesor, se establecen de manera general, ilustrativa y orientadora los siguientes grupos de horarios,

## Jornada 1

Días laborales	Hora entrada	Hora salida
Lunes a viernes	8:00 a.m.	6:00 p.m.
Descanso y alimentación	12:00 a.m.	2:00 p.m.
Sábados	Según la necesidad institucional sin exceder la jornada máxima legal semanal	

### Jornada 2

Días laborales	Hora entrada	Hora salida
Lunes a viernes	1:00 p.m.	9:30 p.m.
Descanso y alimentación	5:00 p.m.	5:30 p.m.
Sábados	Según la necesidad institucional sin exceder la jornada máxima legal semanal	

### B. Profesores de Medio Tiempo

#### Jornada 1

Días laborales	Hora entrada	Hora salida
Lunes a sábado	8:00 a.m.	12:00 m.

#### Jornada 2

Días laborales	Hora entrada	Hora salida
Lunes a viernes	2:00 p.m.	6:00 p.m.
Sábados	2:00 p.m.	6:00 p.m.

#### Jornada 3

Días laborales	Hora entrada	Hora salida
Lunes a viernes	5:30 p.m.	9:30 p.m.
Sábados	2:00 p.m.	6:00 p.m.

### **C. Profesores de Hora Cátedra**

Los profesores de hora cátedra deberán cumplir con el número de horas conforme al contrato establecido y en los respectivos horarios que se les señalen, entendiéndose que el número de horas semanales no excederá, en ningún caso, de doce (12) horas.

**ARTÍCULO 9.** La Institución, previo convenio con sus trabajadores, podrá extender la jornada diaria hasta por dos (2) horas diarias, acortando otras, pero sin que el total del trabajo en la semana exceda de cuarenta y ocho (48) horas, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso el día sábado, caso en el cual la ampliación no constituirá trabajos suplementarios ni horas extras ni implicará sobre remuneración alguna.

**PARÁGRAFO 1.** Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente o la compensación en dinero con los porcentajes que establece la ley, se hará a elección del trabajador.

**PARÁGRAFO 2.** Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos 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 (Art. 21 Ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 10.** Cuando intervenga fuerza mayor o caso fortuito o amenace ocurrir u ocurra algún accidente, o haya riesgo de pérdida de materias primas o productos, o se presente labores o actividades que a juicio del empleador no pueden interrumpirse por la índole de las necesidades que satisfacen o por el perjuicio que la suspensión causaría: cuando el empleador requiera de trabajos de urgencias que deba ejecutarse en sus máquinas e instalaciones o en su dotación cuando sea indispensable la movilización de maquinarias, productos o materias primas, será obligatorio para los trabajadores desempeñar los trabajos que en tales casos se requieran, aun fuera de las horas hábiles y días de labor. En tales casos, el empleador pagará la sobre remuneración a que haya lugar.

**PARÁGRAFO.** Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine suspensión del trabajo por un tiempo no mayor tres (3) horas, la compensación de ese tiempo fuera del horario de trabajo no constituye trabajo suplementario ni implica sobre remuneración alguna.

**ARTÍCULO 11.** Cuando al finalizar un turno no se presente los trabajadores que debe suceder aquellos que estén trabajando, estos últimos tienen la obligación de continuar en su trabajo y solo podrán terminar su jornada cuando sean reemplazados. Cuando esto ocurra, los trabajadores que están en el turno darán aviso al jefe inmediato a la mayor brevedad.



**ARTÍCULO 12.** Las jornadas de los trabajadores serán de cuarenta y ocho (48) horas semanales.

**ARTÍCULO 13.** No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los trabajadores que trabajen horas discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia que residan en el sitio de trabajo.

Tales trabajadores deberán laborar todo el tiempo que sea necesario para el cabal cumplimiento de sus funciones y no tienen derecho al pago de horas extras o trabajo suplementario.

La regulación normativa de la no limitación de la jornada laboral, se debe a las excepciones por razón de las actividades reguladas en el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo y la Sentencia C-372/98 de la Corte constitucional.

**ARTÍCULO 14.** En los trabajos autorizados para menor de dieciocho (18) años, la jornada no podrá exceder de las horas que autorice la ley para las diferentes edades.

**ARTÍCULO 15.** Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse 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 calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) horas a la semana. Esta implicación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**ARTÍCULO 16.** También puede elevarse el límite de horas de trabajo establecido en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no puede exceder de cincuenta y seis (56) por semana; la ampliación en tales casos no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**ARTÍCULO 17.** Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine suspensión del trabajo por un tiempo no mayor a tres (3) horas, la compensación de ese tiempo fuera del horario de trabajo no constituye trabajo suplementario ni implica sobre remuneración alguna.

**ARTÍCULO 18.** Corresponde a los representantes del empleador, regular lo concerniente al trabajo realizado por sistemas de turno, el número de estos, su duración, su horario y la distribución del personal en ellos, todo de acuerdo con las disposiciones laborales vigentes.

**ARTÍCULO 19.** En cualquier tiempo podrá el empleador indicar a cada trabajador el turno en el cual debe trabajar, por consiguiente, todo trabajador podrá ser trasladado de un turno a otro cualquiera, sea diurno o nocturno, cuando haya razones objetivas que lo justifiquen.

**ARTÍCULO 20.** Cuando el trabajo por equipo implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con las actividades idénticas o similares en horas diurnas, compensen los recargos legales.

### **JORNADA ESPECIAL**

**ARTÍCULO 21.** El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Institución o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

**PARÁGRAFO. JORNADA FLEXIBLE:** El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 p.m. (Art. 2 Ley 1846/2017).

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria del trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso o remunerado.

# CAPÍTULO IV.

## HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO, AUTORIZACIÓN, RECONOCIMIENTO Y PAGO

**ARTÍCULO 22.** Trabajo ordinario es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 9:01 p.m. y las 5:59 a.m.

El trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso, el que excede de la máxima legal.

**ARTÍCULO 23.** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del CST, solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este (Art. 1 Decreto 13 de 1967).

**ARTÍCULO 24.** El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por la institución, en cada caso, así: horas diurnas comprendidas entre las 6:00 a.m. y las 08:59 p.m., con un recargo del veinticinco (25%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno, y horas nocturnas, comprendidas entre las 9:00 p.m. y las 5:59 a.m., con un recargo del setenta y cinco (75%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

**ARTÍCULO 25.** La Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium obtendrá de las autoridades del Ministerio de Protección Social, la autorización para laborar tiempo extra y lo publicará en las instalaciones de la Institución junto con este reglamento, de lo anterior se exceptúan los casos expresamente contemplados en la ley (Arts. 162, 163 y 166 del CST).

**PARÁGRAFO 1.** La Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

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

**PARÁGRAFO 3. DESCANSO EN DÍA SÁBADO:** Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos 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.

**ARTÍCULO 26.** El trabajo realizado entre las 9:00 p.m. y las 5:59 a.m. se remunerará por la Institución, en cada caso, con un recargo del treinta y cinco (35%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de 36 horas semanales prevista en el artículo 51 de la Ley 789 de 2002.

**ARTÍCULO 27.** La Institución no reconocerá horas extras, sino cuando expresamente las exija, en los casos que la ley las autoriza, cuando se requiere aumento de la jornada por causa de fuerza mayor, de amenazar ocurrir algún daño o accidente, por riesgo o pérdida de materias primas, o cuando sea indispensable el trabajo de urgencia que deba efectuarse en las máquinas o en la dotación.

**ARTÍCULO 28.** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el del salario ordinario en el período siguiente de pago, identificando los conceptos.

# CAPÍTULO V.

## DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO, VACACIONES Y PERMISOS

**ARTÍCULO 29.** Serán días de descanso obligatorio remunerado, de acuerdo con la legislación actual y, entre tanto, no sea modificada por nuevas disposiciones, los domingos y los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre y 25 de diciembre; además, los días Jueves y Viernes Santo, el de la Ascensión del Señor, el de Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en día domingo, el descanso remunerado, igualmente, se trasladará al lunes.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Art. 1 Ley 51 1983).

El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 29 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 (Art. 25 Ley 50 de 1990).

**PARÁGRAFO 1. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO:** El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

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

Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (Art. 26 Ley 789 de 2002 que Modificó Art. 179 del CST).

**ARTÍCULO 30.** 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.

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

**AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL.** Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Art.185 CST).

**ARTÍCULO 31.** Cuando el empleador y el trabajador convengan la jornada flexible de que trata el literal d) del artículo 51 de la Ley 789 de 2002, el día de descanso semanal podrá darse en cualquier día de la semana, el trabajador no tiene derecho al pago de trabajo dominical ni festivo cuando labore en estos días.

**ARTÍCULO 32.** La Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium 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 del empleador. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor o el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

**ARTÍCULO 33.** 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 34.** El trabajador que labore excepcionalmente el descanso obligatorio por disposición del empleador, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección.

**ARTÍCULO 35.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983, la Institución suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Art.178 CST).

### **VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTÍCULO 36.** Vacaciones: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Art.186, Núm. 1 CST).

**ARTÍCULO 37.** La época de las vacaciones conforme al CST podrá ser señalada por la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium a más tardar para dentro del año subsiguiente a aquel en que se hayan causado y deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Art. 187 CST).

**ARTÍCULO 38.** El empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (Art.189 Núm. 1, modificado por el Art. 20 Ley 1429 de 2010). Los empleados que cesen en sus funciones o hayan terminado sus contratos de trabajo, sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado (Artículo 1 Ley 995 de 2005, que derogó el numeral 2 del Artículo 189 del CST).

**ARTÍCULO 39.** En todo caso, el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza.

Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, en los términos del artículo 190 del CST.

**ARTÍCULO 40.** Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

**ARTÍCULO 41.** Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Art. 5 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 (Parágrafo del Art. 3 Ley 50 de 1990).

**PARÁGRAFO 2.** Para el cálculo en tiempo de las vacaciones y su disfrute, se tendrán en cuenta los días hábiles de lunes a viernes.

**ARTÍCULO 42.** La Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium puede determinar para todos o para parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas (vacaciones colectivas) y si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

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

## **PERMISOS**

**ARTÍCULO 43.** La Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium 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, 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 avisen con la debida oportunidad a la Institución y a sus representantes



y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. 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 este, según lo permitan las circunstancias. El permiso por esta circunstancia será inicialmente hasta por cinco (5) días hábiles, las prórrogas estarán a criterio previo de la Rectoría.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
3. 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 que las circunstancias lo permitan.

Además, se reconocen cinco (5) días hábiles remunerados por Licencia de Luto, de acuerdo a lo establecido en la Ley 1280 del 2009, en los siguientes casos:

1. Fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.
2. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral (Sentencia C-892 de octubre 31 de 2012).
3. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

También se reconocen ocho (8) días hábiles por Licencia de Paternidad (Ley María Sentencia C-174 del 2009 y C-633 del 2009).

Acogiendo los principios del derecho laboral internacional contenidos en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium no celebra contratos con menores de edad. Pero si se contrataran, acatará las disposiciones contenidas en el artículo 1 de este reglamento y en la Ley 1098 de 2006.



# CAPÍTULO VI.

## SALARIO LEGAL O CONVENCIONAL

**ARTÍCULO 44.** En la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium se fija el salario por mandato del Estado o por acuerdo de las partes.

# CAPÍTULO VII.

## LUGAR, DÍA Y HORA DE PAGO DEL SALARIO Y PERÍODOS QUE REGULA

**ARTÍCULO 45.** 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 este cese (Art.138 Núm. 1 CST).

En la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium el salario se acuerda con cada trabajador por sueldo en períodos mensuales que se paga en dinero, salvo en los casos en que se convenga, pagos parciales en especie, se entrega en dinero legal colombiano mediante una de estas modalidades:

Consignación en una cuenta corriente o de ahorros a su nombre, previo acuerdo entre las partes o en cheque a nombre del trabajador o quien este designe por escrito previamente, con restricción de pago al primer beneficiario, lo que se informa o entrega durante la jornada laboral o inmediatamente después que esta cese.

**PERÍODOS DE PAGO:** Los pagos se efectuarán por la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, consignando a las cuentas de ahorro y corriente de los funcionarios, generalmente, en horas de la tarde a más tardar los días treinta (30) de cada mes calendario, por períodos vencidos.

De todo pago al trabajador o el que lo cobre en virtud de su autorización escrita, se deja constancia del mismo. Cuando se trate de transferencia electrónica será válido el recibo que expida la entidad.

**ARTÍCULO 46.** 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.
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 (Art. 134 CST).

**ARTÍCULO 47.** El pago del salario cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se interpongan en el mes.

**ARTÍCULO 48.** La Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium pagará el salario que sea obligatorio en cada caso. A los trabajadores para quienes sea aplicable la remuneración de salario mínimo, pero que, por razón del servicio contratado o por disposiciones legales, solo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen, con excepción de la jornada especial de treinta y seis horas.

Cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

**ARTÍCULO 49.** El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales (si los hubiere).

**ARTÍCULO 50.** No obstante, lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. 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 Institución, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

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 la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

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 (Art.18 Ley 50 de 1.990).

# CAPÍTULO VIII.

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

**ARTÍCULO 51.** Es obligación del empleador 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, de conformidad al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTÍCULO 52.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS o ARL, según sea el caso, a través de la IPS a la cual estén asignados. En caso de no afiliación, los servicios estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTÍCULO 53.** Todo trabajador desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, 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 a que el trabajador debe someterse.

Si este 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 al examen en la oportunidad debida.

**ARTÍCULO 54.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la Institución 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 55.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad y salud en el trabajo que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la Institución para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de los elementos de trabajo o de la ejecución de las actividades laborales especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**PARÁGRAFO.** 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 la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST (antes Programa de Salud Ocupacional) de la respectiva entidad, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Art. 91 Decreto 1295 de 1994).

**ARTÍCULO 56.** En caso de accidentes de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, realizará o verificará la llamada a la Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL) que remitirá a la institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS), también tomará todas las demás medidas que se impongan y que considere convenientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente y obtener la atención integral en salud, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la ARL.

**ARTÍCULO 57.** En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTÍCULO 58.** 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, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales a la menor brevedad posible después de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**ARTÍCULO 59.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994 y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, la Ley 1562 de 2012 del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

**ARTÍCULO 60.** Los servicios médicos para trabajadores de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium se suministran por medio de la Empresa Promotora de Salud que cada trabajador elige al momento de vincularse laboralmente a la Institución, y por la Administradora de Riesgos Laborales a la cual está afiliado el empleador. Por lo que deben de someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general, y a las que se impartan por el Comité de higiene y seguridad vigente en la Institución, con las siguientes normas.

1. El trabajador debe someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriban el empleador o la Empresa Promotora de Salud (EPS) o la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS), en los períodos que estas fijen por medio de sus representantes. Los exámenes correrán por cuenta del empleador.
2. En la Institución se da cumplimiento a las normas de higiene y seguridad y salud en el trabajo en los términos de la legislación laboral, para lo cual constituye el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST y si existe, el programa de primeros auxilios.

**ARTÍCULO 61.** En caso de enfermedad comprobada por la EPS que incapacite en forma temporal al trabajador para prestar sus servicios, la Institución concederá un auxilio en la siguiente forma:

Se concede remunerado con salario ordinario, el tiempo usado para la atención de las consultas médicas ordenadas por el médico tratante.

El salario es la base para establecer el monto de los aportes y, por ende, factor esencial para el reconocimiento de las prestaciones económicas en salud. La incapacidad se asimila a un permiso remunerado, lo cual implica que debe reconocerse como si la persona hubiese laborado tomando en cuenta el sueldo devengado.

**PARÁGRAFO.** Los primeros dos días de incapacidad por enfermedad común o accidente no laboral, se encuentran a cargo del empleador para su pago, en consecuencia, el salario base para su pago será monto del sueldo devengado comúnmente, sobre el cual se cancelará el equivalente al 66%. En caso de que el trabajador devengue un salario igual al mínimo legal vigente, el pago será del 100% del salario mínimo legal vigente.

De acuerdo con lo establecido en el numeral 3.2.1.10 del Decreto 780 de 2016, serán a cargo del empleador las prestaciones económicas correspondientes a los dos (2) primeros días de incapacidad originada por enfermedad general y a cargo de las Entidades Promotoras de Salud a partir del tercer (3) día (Art. 1 Dcto. 2943 de 2013 concordante con Art. 142 Dcto. 19 de 2012).



# CAPÍTULO IX.

## RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

**ARTÍCULO 62.** Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones de las autoridades y del empleador o de sus representantes, relativas a la prevención de las enfermedades y al manejo de las máquinas y elementos de trabajo para evitar riesgos laborales. En la Institución se da cumplimiento a las normas de higiene, seguridad y salud en el trabajo y de trabajo en los términos de la legislación laboral y el Comité de Higiene y Seguridad y Salud en el Trabajo y el Decreto 1353 de 1987.

**ARTÍCULO 63.** De todo accidente se llevará registro, procediendo a formular el informe de accidente de trabajo a la Administradora de Riesgos Laborales y la Empresa Promotora de Salud, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere, con sujeción al formulario diseñado por la seguridad social para estos eventos.

**ARTÍCULO 64.** En la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium se tiene vigente el Programa de Salud e Higiene en el Trabajo.

# CAPÍTULO X.

## PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y DE SEGURIDAD

**ARTÍCULO 65.** Los trabajadores tienen los siguientes deberes generales:

1. Respeto y subordinación para con sus superiores, y respeto para con sus compañeros de trabajo.
2. Procurar una completa armonía con sus superiores y con sus compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
3. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Institución.
4. Ejecutar los trabajos que se les confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible, acogiendo las normas de seguridad física.
5. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosamente.
6. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y con la conducta en general, en su verdadera intención que es la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Institución en general.
7. Permanecer durante la jornada de trabajo en lugar visible del sitio o lugar donde debe desempeñar su oficio, no pudiendo, por consiguiente, salvo orden superior o por requerirlo el servicio, pasar a otras dependencias de la Institución o ausentarse de su puesto.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que se le indiquen, para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

9. Ser veraz en todo caso.
10. Guardar y preservar una buena conducta moral y acatar, mostrar y emplear en todo caso, lugar y momento las buenas costumbres.
11. Utilizar, en todo momento, los elementos de protección, seguridad e higiene personal determinado para cada cargo, de acuerdo a los diferentes factores de riesgos, en general el trabajador debe utilizar los elementos de protección contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en forma que se garantice su seguridad y salud.

# CAPÍTULO XI.

## ORDEN JERÁRQUICO DE LA INSTITUCIÓN

**ARTÍCULO 66.** El orden Jerárquico establecido en la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, de acuerdo con los cargos existentes, es el siguiente:

1. Consiliatura
2. Canciller
3. El rector
4. Los vicerrectores
5. El secretario general
6. Los decanos de Facultad; directores de áreas administrativas
7. Los directores de departamento, programa, instituto, escuela, centro, coordinadores de áreas administrativas Profesores y personal administrativo.

**PARÁGRAFO.** De los cargos mencionados, tiene la facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Institución el rector o el director de Talento Humano, si recibe delegación escrita para ello. La notificación de las sanciones disciplinarias se hará por parte de la Secretaría General de la Institución.

# CAPÍTULO XII.

## NORMAS ESPECIALES QUE SE DEBEN DE GUARDAR EN LAS DIFERENTES LABORES, CON MIRAS A PROTEGER LA HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

**ARTÍCULO 67.** La Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium tiene establecido el Programa de Higiene y Seguridad en el Trabajo con Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST (antes Programa de Salud Ocupacional) y acoge los mandatos y recomendaciones formulados por la Administradora de Riesgos Laborales a la cual está inscrita.

# CAPÍTULO XIII.

## OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

**ARTÍCULO 68.** La Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium acoge en un todo las obligaciones y prohibiciones que se le imponen por el Código Sustantivo del Trabajo y las autoridades de la seguridad social, para desarrollar el contrato laboral en forma equilibrada.

**ARTÍCULO 69.** Los trabajadores deben de cumplir en la vigencia del contrato laboral, con las obligaciones y prohibiciones que le imponen el Código Sustantivo del Trabajo y además de estas, las obligaciones especiales fijadas en este reglamento.

### **OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA LUMEN GENTIAM Y LOS TRABAJADORES**

#### **ARTÍCULO 70. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR:**

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores. En el caso de los trabajadores vinculados en calidad de profesores en armonía con el Reglamento Profesorado, la Institución permitirá el acceso y disfrute de la infraestructura, medios, recursos físicos, de laboratorio, bibliográficos, informáticos y de comunicaciones para la adecuada ejecución de sus labores como profesor.
2. 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.

3. 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.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 43 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor desarrollada y salario devengado e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en 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 donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.

**PARÁGRAFO.** La Institución pondrá a disposición de los trabajadores el servicio de transporte, cuando por ocasión del servicio y dentro de la jornada laboral deban desplazarse entre las distintas sedes operativas de la misma. El tiempo de desplazamiento entre sedes operativas hará parte de la jornada laboral, salvo aquellos que el trabajador realice dentro de sus tiempos de descanso.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
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 los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior o de Licencia de Enfermedad o la motivada por el embarazo o parto.

**PARÁGRAFO.** No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.

12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarle cada cuatro 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 Institución (Art. 57 del CST).

#### **ARTÍCULO 71. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:**

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Institución o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Institución, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la Institución las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Institución.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Institución o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
8. Registrar en las oficinas de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Art. 58 CST).



## **ARTÍCULO 72. OTRAS OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA LUMEN GENTIUM**

1. Estar debidamente dispuesto, con su uniforme de trabajo (en el caso del personal administrativo a quién por ley le corresponde dotación y operarios y con excepción de los trabajadores que por razón de su labor o cargo dentro de la Institución no están obligados a portar uniforme) y portando en lugar visible el carné que lo acredita como empleado de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, estar en su puesto de trabajo a la hora en que empieza su jornada laboral y permanecer en él hasta la terminación de la misma.
2. Asistir a cursos, charlas, conferencias, reuniones, capacitaciones y demás a las que sea citado, sobre temas relacionados con la calidad, la seguridad y salud en el trabajo, la producción, políticas administrativas, programas universitarios, procedimientos internos relacionados con licencias remuneradas o no remuneradas, permisos, trámites de inscripciones, expediciones de documentos, diplomas y demás u ordenados por la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium.
3. Manipular cuidadosamente, de acuerdo con las instrucciones recibidas, las máquinas, herramientas, los productos y elementos de trabajo para evitar su pérdida o deterioro.
4. Dar un uso adecuado al internet y a las licencias de software, exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo asignado, así como el manejo del Sistema de Información de Registro Académico y demás.
5. Informar oportunamente sobre la imposibilidad de concurrir al trabajo, por cualquier motivo, y presentar inmediatamente la justificación de cualquier inasistencia o retardo.
6. Tratar a sus superiores, compañeros de trabajo, beneficiarios, benefactores, usuarios, estudiantes, sacerdotes, asesores, contratistas, y demás público en general con respeto y cortesía.
7. Informar inmediatamente sobre cualquier accidente, daño, deterioro, pérdida o demás que sufran los equipos, muebles, enseres, productos, materias primas, elementos de trabajo o vehículos de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, por leves que estos sean.
8. Manejar con suma delicadeza los dineros que por cualquier razón o por motivo del cargo, le hayan confiado y darle rigurosamente el destino que le hayan indicado las instrucciones de su superior inmediato.
9. Consignar a más tardar al día siguiente los dineros y valores recaudados que se encuentren a su cargo.
10. En caso de que la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, por una equivocación entregue o consigne al empleado una suma mayor de dinero a la que legalmente se le esté adeudando, o que no le corresponda, este se obliga a no disponer de ella y a proceder en forma inmediata a su reintegro, dando aviso de dicha circunstancia.
11. Laborar horas extras cuando así lo indique la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium.

12. Observar cuidadosamente las instrucciones de tránsito y las instrucciones ordenadas por la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium cuando esta le confíe el manejo de vehículos.
13. Colaborar en forma inmediata con las autoridades cuando estas requieran su concurso.
14. Presentar y aprobar las pruebas técnicas o valoraciones de competencias relacionadas con su cargo, y que en cualquier momento ordene la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium o autoridades competentes, para continuar con el ejercicio de su cargo.
15. Guardar especial lealtad y fidelidad para con la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium.
16. Prestar plena colaboración a la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium.
17. Realizar oportunamente los informes que deba elaborar o que le sean solicitados, en virtud de sus obligaciones y cargo.
18. Utilizar los elementos de seguridad, protección laboral que le sean designados para tal fin, de acuerdo a las indicaciones de la ARL, el empleador, prácticas de salubridad, Reglamento de Higiene y Seguridad y Salud en el Trabajo, y demás Entidades competentes a fin de conservar, proteger y preservar la seguridad e integridad física.
19. En caso de accidente de trabajo, dirigirse inmediatamente a la entidad de riesgos laborales a la cual la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium está inscrita o ante la IPS, a fin de que le presten los servicios de salud e informar a la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium de tal suceso para la elaboración del informe respectivo.
20. En caso de enfermedad general dirigirse a la EPS correspondiente y en caso de incapacidad, informar inmediatamente y presentarla a la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium.
21. Someterse a los procedimientos de seguridad y registro indicados por la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, cuando ello sea necesario.
22. Registrar en la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium los cambios que ocurran en su estado civil, nombre del cónyuge, compañero (a) permanente, hijos, etc., y toda aquella información personal que se necesite mantener actualizada.

**ARTÍCULO 73. SE PROHÍBE A LA INSTITUCIÓN:** Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones 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:

1. 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.

2. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
3. El Banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952 puede, igualmente, ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50% del salario para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza).
4. En cuanto a la cesantía, la entidad puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
5. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Institución.
6. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
7. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
8. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
9. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
10. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
11. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden 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.
12. Cerrar intempestivamente la Institución. 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 el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
13. 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.
14. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Art. 59 CST).
15. Acosar sexualmente a cualquier trabajador dentro de las instalaciones de la Institución para obtener satisfacción personal o para un tercero.

#### **ARTÍCULO 74. SE PROHÍBE A LOS TRABAJADORES:**

1. Sustraer de las instalaciones del establecimiento de trabajo, en cualquier cantidad, los útiles de trabajo, de papelería, las materias primas o productos elaborados, minerales o insumos, y demás elementos relacionados con el trabajo, sin permiso de la Institución o superior jerárquico.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia sustancias psicoactivas, igualmente, consumir durante la prestación del servicio este tipo de sustancias.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores, igualmente, queda prohibido el hecho de que el trabajador cargue o porte armas de fuego, armas blancas, explosivos o sustancias inflamables o corrosivos, salvo cuando sea necesario para la prestación del servicio.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Institución, aun por primera vez, excepto en los casos de huelga, 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 o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo y utilizar las carteleras de la Institución para cualquier fin, sin autorización.
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 Institución en objetivos distintos del trabajo contratado (Art. 60 CST).
9. Presentarse a cumplir su jornada laboral y desarrollar la misma en compañía de familiares, hijos, cónyuges, parejas sentimentales o cualquier persona que lo distraiga de sus labores, lo perturbe u obstaculice el normal desarrollo de sus actividades.

#### **ARTÍCULO 75. OTRAS PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES:**

1. Dar uso indebido al internet o a las licencias del software o utilizarlos para fines diferentes, así como el manejo del Sistema de Información de Registro Académico diverso del especificado por la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium.
2. Acosar sexualmente a un compañero de trabajo dentro de las instalaciones de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, para obtener satisfacción personal o para un tercero.
3. Lograr incentivos, bonificaciones, pagos de comisiones y/o premios mediante fraude o simulación.
4. Establecer, tener, incitar o iniciar cualquier tipo de relación íntima de carácter sexual con cualquier compañero de trabajo, sin importar el orden jerárquico del mismo, en las instalaciones de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium.

5. Hacer préstamos en dinero entre los trabajadores de la compañía, con fines lucrativos para quien presta.
6. Reemplazar a otro trabajador en sus labores o cambiar de turno sin previa autorización.
7. Realizar cualquier clase de reuniones no relacionadas con las actividades laborales en las instalaciones de la Institución, sin la previa información y autorización de la misma.
8. Adulterar los registros de control de entrada y salida, las planillas de control de jornada laboral o ayudar a un compañero a hacerlo o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro de tiempo.
9. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que hayan recibido para gastos o por concepto de ingresos de la Institución.
10. Fumar dentro de las instalaciones de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium.
11. Impedir la requisita personal o de los objetos que cargue el trabajador a la entrada y la salida de la Institución.
12. Negarse a mostrar o entregar el carnet o el documento de identificación cuando se le requiera, permitir que otro lo use o usar el de otro, o hacerle enmendaduras.
13. Mantener el sitio de trabajo y las máquinas o herramientas que tenga asignadas sucias o desordenadas.
14. Presentarse al trabajo desaseado, sucio, en condiciones no higiénicas o permanecer en él en idénticas condiciones.
15. No utilizar los elementos de seguridad, higiene, elementos de protección y aseo que se le indiquen o suministren, de conformidad con el oficio que desempeñe y las indicaciones de la ARL, empresa, Reglamento de Higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo y demás autoridades competentes.
16. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
17. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo y abandonar este antes de la hora en que termina su jornada.
18. Manejar vehículos, operar o manejar equipos, aparatos o máquinas, sin haberle sido asignado por parte del empleador o sin estar previamente autorizado para ello.
19. Amenazar, insultar, agredir, tratar mal, contestar en forma grosera o altanera o en cualquier forma a sus superiores, subordinados, compañeros de trabajo o a estudiantes, usuarios, sacerdotes, clientes u otras personas que tengan relación con la Institución o se hallen en las dependencias del mismo.
20. Realizar cualquier acto constitutivo de acoso laboral.

21. Manipular sin la debida protección, y de forma descuidada, elementos químicos, tóxicos o corrosivos sin la previa autorización de la persona encargada de dichos elementos.
22. La divulgación de secretos de la Institución, de procedimientos, información, documentos, lista de estudiantes, manejos internos, manejo del Sistema de Información de Registro Académico, montos de salarios, políticas de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium o cualquier situación laboral de propiedad de la misma, que lleguen a su conocimiento por cualquier medio de comunicación. Se incluye la violación, divulgación, publicación o promulgación de información personal o laboral de sus compañeros de trabajo o de situaciones personales de su vida íntima afectiva o amorosa, que solo le atañen a dicha persona, colocando en entre dicho el buen nombre y prestigio de este o su honra o reputación, aun a través de otra persona, redes sociales; Facebook, Twitter, Instagram, WhatsApp, Pin, Messenger, mensajes de texto, correos y demás medios de comunicación.

# CAPÍTULO XIV.

## ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS, PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES

**ARTÍCULO 76.** La Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en la ley, en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Artículo 114, CST).

**ARTÍCULO 77. FALTAS LEVES:** Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así (cuando la Institución así lo determine):

1. El retardo en la hora de entrada sin excusa suficiente de cinco (5) a quince (15) minutos, cuando no cause perjuicio de consideración a la Institución implica, por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez, se considera falta grave.
2. La falta en el trabajo en el turno de la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicios de consideración a la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y, por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días; por tercera vez, se considera falta grave.
3. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y, por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses; por tercera vez, se considera falta grave.

4. La no utilización de los elementos de protección personal suministrados por la Institución al trabajador implica, por primera vez, un fuerte llamado de atención con copia a la hoja de vida.
5. Cualquiera de las faltas calificadas como graves y suficientes para justificar el despido en este reglamento, cuando la Institución decida sancionarla, únicamente aplicarla y calificarla como falta disciplinaria.

**PARÁGRAFO 1.** En el caso de los trabajadores que están vinculados como profesores, y en tanto se trate de faltas de carácter académico, se surtirá el procedimiento establecido en el Estatuto Profesoral.

**PARÁGRAFO 2.** La imposición de multas no impide que la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

**PARÁGRAFO 3.** La levedad o gravedad de las faltas la determinará la Dirección de Talento Humano atendiendo los siguientes criterios:

- a. El nivel jerárquico del infractor
- b. La reiteración de la conducta
- c. Las modalidades y circunstancias en que se cometió

**ARTÍCULO 78. FALTAS GRAVES:** Se califican como graves y, por lo tanto, dan lugar a la terminación del contrato de trabajo por decisión unilateral de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, por justa causa, además de las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Decreto 2351 de 1965 artículo 7 literal A), o en el contrato de trabajo, en los reglamentos de la Fundación Universitaria y en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones establecidas en los artículos 77 al 81 del presente reglamento, las siguientes:

1. La no utilización de los elementos de protección personal suministrados por la Institución al trabajador o la desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo.
2. No informar oportunamente a la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios.
3. El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
4. El reiterado incumplimiento de la jornada de trabajo sin justa causa o sin permiso de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium.



5. No entregar al término de cada jornada los valores recaudados y con destino a la Fundación Universitaria, o entregarlos a una persona diferente de la señalada por la Fundación Universitaria, o llevarlo para su domicilio, residencia o habitación, o sacarlos de la Institución sin consentimiento expreso.
6. No atender al personal de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, los estudiantes y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la Institución.
7. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso escrito y firmado.
8. Consumir en el lugar de trabajo licor, narcóticos o cualquier sustancia que produzca alteraciones en la conducta, o presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de esas mismas sustancias, aun por primera vez.
9. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
10. Ejecutar cualquier acto, esto es acciones u omisiones que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, edificios, talleres o salas de trabajo, o los bienes de la Fundación Universitaria, o de los bienes de terceros confiados a la misma.
11. El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos, mal manejo del Sistema de Información de Registro Académico y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) asignado por la Institución.
12. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la Institución.
13. Permitir que terceras personas utilicen sus equipos de trabajo asignados, dejar las cuentas de correo abiertas para que otras personas lo utilicen o revisen la información o permitir que terceras personas utilicen la cuenta de correo interinstitucional asignada por la Fundación, aun en el caso de estudiantes y compañeros de trabajo.
14. La sistemática omisión de la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado.
15. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.
16. Toda falta, falla, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, desperdicios de estos, maltrato de equipos, útiles, herramientas, materias primas, discusiones, indisciplina, actos de mala fe, cuando causen perjuicio de consideración a la Fundación Universitaria.
17. Para los docentes: el dejar o permitir que otra persona, dicte las clases asignadas a este o dejar en reemplazo, en uso de una licencia, una tercera persona encargada sin autorización de la Fundación Universitaria.

18. La falta total del trabajador o inasistencia a laborar en la mañana o en la tarde (esto es inasistencia a media jornada laboral), o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente o justa causa, por tercera vez, cuando no cause perjuicio a la Institución.
19. La falta total del trabajador o inasistencia a laborar en la mañana o en la tarde (esto es inasistencia a media jornada laboral), sin excusa suficiente o justa causa, por primera vez, cuando se cause perjuicios a la Institución.
20. Faltar al trabajo durante el día o turno respectivo de trabajo sin justa causa comprobada, aun por primera vez.
21. La incursión reiterada en las conductas descritas como faltas leves.
22. No cumplir oportunamente las prescripciones que, para la seguridad de los locales, los equipos, las operaciones y/o valores de la Institución o que en ella se manejan, las autoridades de la Institución hayan implantado.
23. Retener, distraer, apoderarse o aprovecharse en forma indebida de dineros, valores u otros bienes que por razón de su oficio en la Fundación Universitaria tenga que manejar, lleguen a sus manos o sean elementos de trabajo.
24. Permitir voluntariamente o por culpa, que personas no autorizadas tengan acceso a datos o hechos de conocimiento privativo de la Institución.
25. Aprovechar indebidamente, para sí o para terceros, de las relaciones con proveedores, clientes, estudiantes, usuarios del servicio, en su condición de trabajador de la Institución. O tramitar con estudiantes o prometer notas o la intermediación con otros docentes para el arreglo de notas o similares.
26. Dedicarse en el sitio de trabajo al manejo de negocios particulares o a realizar actividades de comercio con otros trabajadores de la Institución o con terceros, cualquiera sea su finalidad.
27. Engañar a la Institución con relación al uso de y/o justificación de incapacidades, permisos, licencias, anticipos de cesantías, créditos o demás beneficios que esta otorgue a los trabajadores, o presentar documentos falsos relacionados con estos temas para inducir a la Institución en error.
28. Utilizar en provecho propio y/o de un tercero, la información obtenida por razón de su trabajo para fines distintos a la operación o servicio.
29. Desatender procedimientos, instrucciones, normas o políticas previstas por la Institución para el manejo y/o seguridad de procesos, operaciones, software, información, manejo del Sistema de Información de Registro Académico y otros asuntos relacionados con el servicio, comunicados al trabajador por la Fundación, bien sea de manera personal o a través de manuales, memorandos, circulares, medios electrónicos o cualquier medio análogo.
30. Incurrir en conductas que impliquen agresión, desavenencia, injuria, falta de respeto, malos tratos u ultraje físico, verbal o moral con relación a los superiores jerárquicos, subalternos, sacerdotes, compañeros de trabajo, estudiantes o usuarios de los servicios de la Institución.
31. Permitir o facilitar, por acción u omisión, operaciones irregulares o ilícitas.

32. Retener injustamente en su poder información (en cualquier medio, sea físico o electrónico, discos duros, memorias, puertos USB, correos y demás), archivos o solicitudes que haya recibido para el normal desempeño de sus funciones y que sean de propiedad de la Fundación o sacar la misma información y llevarla para su casa de habitación sin autorización de la Fundación.
33. Cualquier clase de comportamiento escandaloso, que atente contra la moral y las buenas costumbres, dentro o fuera de las instalaciones de la Institución, y que a juicio de esta ponga en entredicho la moralidad de la Institución y su buen nombre.
34. Demorar en forma injustificada la contabilización de operaciones o negocios de la Institución u ocultarlos contablemente.
35. Incurrir en errores en las operaciones o en la elaboración o archivos de documentos, así como cualquier negligencia o impericia que cause daños económicos a la Fundación, aun por la primera vez, cuando a juicio de la Institución se haya causado perjuicio económico grave.
36. Omitir datos o consignar datos inexactos en los informes, relaciones, balances o asientos que presente a los superiores jerárquicos o que sean solicitados por estos.
37. Efectuar, dirigir o participar en cualquier tipo de actos que atenten contra la imagen o credibilidad de la Fundación.
38. Utilizar en forma indebida el nombre de la Fundación en beneficio propio o de terceros.
39. Pedir y/o recibir propinas, incentivos, dineros de cualquier clase a los estudiantes, clientes, usuarios o a cualquier persona o entidad que tenga los negocios con la Fundación o que se encuentra vinculado a la misma.
40. Uso no autorizado de información confidencial de la Fundación, lista de estudiantes, clientes, manejos de planes, proveedores, planes o programas académicos de la Fundación o relacionada con los estudiantes, clientes y usuarios de la misma.
41. Dar, emitir, pregonar o difundir información confidencial de la Fundación, sean documentos, lista de clientes, proveedores, pago de comisiones, bonificaciones, y demás información de propiedad de la misma que llegue a su conocimiento con ocasión de las labores ejercidas o por su permanencia en la Fundación, o que por cualquier medio de comunicación sea conocida, esto es correos electrónicos, de manera personal o por información de terceras personas, ya sea de situaciones comerciales, transacciones, procedimientos internos de la Fundación tanto disciplinarios como de normas internas, situaciones personales del cuerpo directivo, administrativo, operativo (compañeros de trabajo), o cualquier información de propiedad de la Fundación, sea esta de carácter reservada o no.
42. Dañar intencionalmente los elementos de trabajo.
43. Utilizar la información confidencial de la Institución, sus clientes o usuarios, para fines comerciales indebidos, ilícitos o para ejercer actos de competencia desleal.

44. Utilizar con propósitos ilícitos, imprudentes e irresponsables, los elementos de trabajo.
45. Suministrar a la Institución documentos falsos.
46. Aprovechase de su poder y/o de su cargo para obligar o coaccionar a sus subalternos para que le presten dinero, le sirvan de codeudor o realice préstamos para su propio beneficio.
47. Ejercer o participar en una situación de acoso laboral bajo cualquiera de sus modalidades.
48. Presentar sin soporte o temeridad una denuncia de acoso laboral.
49. La manipulación de elementos químicos peligrosos sin las debidas medidas de protección y/o sin previa autorización expresa del encargado de las mismas.
50. Permitir, sin las debidas medidas de protección, la manipulación de elementos químicos peligrosos a su cargo.
51. Establecer, tener, incitar o iniciar cualquier tipo de relación íntima de carácter sexual con cualquier compañero de trabajo, sin importar el orden jerárquico del mismo, dentro de las instalaciones de la Institución.
52. La violación grave, por parte del trabajador, de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias o las contenidas en el presente reglamento, aun por primera vez, y de acuerdo a los procedimientos establecidos.
53. La acumulación de tres llamados de atención dentro de un período de tres meses o menos.

**PARÁGRAFO.** Una vez agotada la reincidencia de faltas leves (al acumular cuatro faltas leves), de conformidad con el artículo 78, se faculta a la Fundación para dar por terminado, con justa causa, el contrato de trabajo.

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

**ARTÍCULO 79.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador dará oportunidad al trabajador para que presente sus descargos, acompañado, si lo tiene a bien, por dos (2) compañeros de trabajo, quienes estarán en la diligencia como garantes del debido proceso, pero no tendrán voz en la misma.

**PARÁGRAFO 1.** La diligencia de descargos se adelantará por la Dirección de Talento Humano en presencia del secretario(a) general.

**PARÁGRAFO 2.** El Empleador deberá surtir previamente el siguiente procedimiento:

1. **Comunicación formal** de apertura del proceso al trabajador al que se atribuyen las conductas posibles de sanción.
2. La **formulación de los cargos** deberá ser escrita y constar en ella, de manera clara y precisa, cada una de las conductas susceptibles de sanción y que se atribuyen al trabajador, las faltas disciplinarias que se derivan de las mismas y la calificación que se da a dichas faltas disciplinarias.

3. El traslado al trabajador al que se endilgan las faltas de todas y cada una de las pruebas que soportan los cargos formulados.
4. La indicación del término durante el cual al trabajador al que se endilgan las faltas, podrá formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las pruebas necesarias para sustentar sus descargos.

**PARÁGRAFO 3.** Las sanciones disciplinarias por violación al presente reglamento, serán impuestas por el rector de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium o por la Dirección de Talento Humano, si recibe delegación escrita para ello y serán notificadas por la Secretaría General.

1. Se considera aceptada la falta si en el término de tres días el trabajador, sin justificación válida, no ha presentado descargos en forma verbal o escrita.
2. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Fundación de imponer o no la sanción definitiva, mediante un acto motivado y congruente (Art. 115 CST).

**ARTÍCULO 80.** Después de escuchado el trabajador en diligencia de descargos, la Fundación Universitaria le comunicará la sanción que corresponda a la falta por la que fue citado o la exoneración de esta, dentro de los quince (15) días siguientes a la recepción de los descargos.

**ARTÍCULO 81.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el presente reglamento.

**ARTÍCULO 82.** En ningún caso podrá la Fundación imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, pacto, convención colectiva, fallo arbitral o en el contrato individual de trabajo.

**PARÁGRAFO.** Las sanciones impuestas por la Fundación, deberán ser proporcionales a los hechos que las motivaron. El trabajador podrá controvertir mediante los recursos pertinentes, las decisiones de sanción disciplinaria, ya sea ante aquel que impone la sanción, su superior jerárquico o la jurisdicción laboral ordinaria.

# CAPÍTULO XV.

## RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

**ARTÍCULO 83.** Los reclamos de los trabajadores en la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, se harán ante la persona que ocupe en la Fundación el cargo de director(a) de Talento Humano, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendiendo su naturaleza.

**ARTÍCULO 84.** Se deja claramente establecido que, para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse con anterioridad.

# CAPÍTULO XVI.

## NORMAS, MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

**ARTÍCULO 85.** El acoso laboral es todo trato persistente de cualquier persona involucrada en la relación laboral que tenga como finalidad aburrir a otra, involucrada también en la misma relación, para que esta renuncie, para desmotivarla, para atemorizarla o para dificultarle injustamente su trabajo.

La Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, acorde a su filosofía institucional, asume el compromiso de prevenir, intervenir y rechazar las circunstancias y situaciones que acarrearán riesgo psicosocial intralaboral y situaciones de presunto acoso laboral. Así mismo, requiere de todos sus trabajadores el compromiso contractual para propender por una cultura institucional del buen trato y acatar la legislación sobre acoso laboral y riesgo psicosocial.

**ARTÍCULO 86.** Estas son la definiciones y modalidades del acoso laboral que define expresamente la ley.

1. **Acoso laboral:** se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.
2. **Maltrato laboral:** todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione

la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

3. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
4. **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social, o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
5. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa, o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
6. **Inequidad laboral:** asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
7. **Desprotección laboral:** toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.
8. **Acoso sexual:** toda conducta de aquella persona que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, género, posición laboral, social, familiar o económica; acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos a otra persona.

**PARÁGRAFO.** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.



6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados, en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral.

Excepcionalmente, un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

**ARTÍCULO 87.** No constituye acoso laboral:

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que tiene el empleador.
2. Las exigencias razonables de lealtad.

3. Las exigencias técnicas o de eficiencia para mejorar las condiciones de trabajo o su rendimiento.
4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Institución cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en su operación.
5. Las investigaciones y demás gestiones que se hagan sobre hechos que puedan dar lugar a despidos y sanciones disciplinarias.
6. La exigencia del cumplimiento de todas las obligaciones legales, contractuales y reglamentarias del trabajo

**PARÁGRAFO.** Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

**ARTÍCULO 88.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Fundación, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo con condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la Institución y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 89.** En el desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Fundación 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 y las garantías y fueros legales de quienes invocan la protección frente a presuntas conductas de acoso laboral.
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 Institución.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
  - Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos; y
  - Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Institución, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Institución para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 90.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

**Comité de convivencia laboral:** Resolución 652 de 2012, artículo 3: modificado por la Resolución No.1356 de 2012, artículo 1: La Institución tendrá un comité, integrado por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos. Este comité se denominará **Comité de convivencia laboral**.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

El **Comité de convivencia laboral** no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

El **Comité de convivencia laboral** realizará las siguientes actividades:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el **Comité de convivencia laboral** informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador podrá presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del **Comité de convivencia laboral** y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de convivencia laboral a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité, que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.
11. Período del **Comité de convivencia laboral**: el período de los miembros del comité será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.
12. Reuniones: **el Comité de convivencia laboral** se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes, y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención, además, podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

# CAPÍTULO XVII.

## PUBLICACIONES

**ARTÍCULO 91.** El empleador publicará en cartelera de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación y los trabajadores, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo (Artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, que modificó el artículo 119 del Código Sustantivo de Trabajo).

# CAPÍTULO XVIII.

## VIGENCIA

**ARTÍCULO 92.** El presente reglamento entrará a regir a los quince (15) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (Artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, que modificó el artículo 119 del Código Sustantivo de Trabajo).

# CAPÍTULO XIX.

## DISPOSICIONES FINALES

**ARTÍCULO 93.** Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium.

**ARTÍCULO 94.** Sin perjuicio de la aplicación del presente Reglamento Interno de Trabajo, el contrato de trabajo con los profesores, por tratarse de un establecimiento particular de enseñanza y sin ánimo de lucro, se regirá en cuanto a su duración por las normas contenidas en los artículos 101 y 102 del Código Sustantivo del Trabajo y normas concordantes, salvo estipulación contractual diferente.



# CAPÍTULO XX.

## CLÁUSULAS INEFICACES

**ARTÍCULO 95.** No producirá 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 (Art. 109, CST).



El Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium - UNICATÓLICA establece las directrices que deben cumplir los trabajadores bajo la celebración de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales; a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Institución como todos sus trabajadores.



**UNICATÓLICA**  
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA  
LUMEN GENTIUM