

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BUCARAMANGA

La UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BUCARAMANGA (UNAB CORPORACION INSTITUTO CALDAS), UNAB , sección bachillerato y superior, con personería jurídica reconocida por medio de la resolución número 3284 de fecha 21 de Diciembre de 1.956 del Ministerio de Justicia, adicionada por la Resolución 213 expedida por la Gobernación de Santander el 5 de septiembre de 1979, domiciliada en Bucaramanga, prescribe el presente REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO para todas las dependencias y las que posteriormente se instalen en esta ciudad o fuera de ella. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo escritos o verbales, que se hayan celebrado o se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulación en contrario.

CAPITULO 1

ARTICULO 1.- Quien aspire a ocupar un cargo en la UNAB deberá presentar solicitud por escrito, para que en esta forma pueda ser registrado como aspirante. A la solicitud mencionada deberá acompañar la siguiente documentación:

- a) Hoja de vida
- b) Fotocopia autenticada de los títulos conferidos por estudios o cursos realizados, cuando se exijan para el desempeño del cargo. En el evento de títulos conferidos en el exterior, ellos deben estar debidamente convalidados ante el ICFES o la Entidad Estatal colombiana respectiva.
- c) Certificación de los últimos dos empleadores con quienes haya trabajado, en las que se indicará el tiempo de servicio, el cargo o cargos desempeñados y el último salario devengado.
- d) Fotocopia auténtica de la libreta militar y de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso, y en el caso de extranjeros fotocopia del pasaporte con la respectiva visa de trabajo o la cédula de extranjería, según el caso.

Si se trata de personal docente deberá someterse además a los procesos de selección y calificación establecidos en los reglamentos internos de la UNAB, y reunir los siguientes requisitos:

- a) Poseer título universitario en la disciplina o profesión a la cual se vincula.
- b) Poseer título de posgrado en el campo o área en que se le vincule como docente o en educación.
- c) Demostrar en concurso de méritos las cualidades requeridas para el desempeño del cargo.
- d) Tener como mínimo, dos años de experiencia profesional o de experiencia relativa a la profesión.

e) Afinidad con los principio y valores de la UNAB declarados en el acta de constitución, en la misión y los estatutos de la Universidad.

PARAGRAFO 1o. La Rectoría y/o la Vicerrectoría Académica, excepcionalmente, y de acuerdo con los intereses de la Institución podrá autorizar la vinculación de un docente de reconocidos méritos sin ser sometido al concurso de méritos a que alude el literal d) precedente e igualmente podrá exonerarse del requerimiento de experiencia profesional aludido en el literal d).

PARAGRAFO 2o. La Rectoría y/o la Vicerrectoría Académica podrán exonerar del cumplimiento del literal a) a quien se desempeñe con suficiencia académica o a quienes demuestren que han hecho aportes significativos en el campo de las bellas artes, o en determinados aspectos de la técnica, las humanidades o la ciencia, la cultura o el deporte.

PARAGRAFO 3o. Para los efectos del literal d), se entiende por experiencia profesional la adquirida a partir de la terminación y aprobación de los estudios que conforman el currículo de la respectiva formación universitaria en actividades propias de la profesión. Por experiencia relativa se entiende la adquirida en el ejercicio de la docencia en áreas iguales o similares a las del cargo docente para proveer.

PARAGRAFO 4o. Los menores de 18 años pero mayores de 15 necesitan autorización escrita de sus representantes legales y, en defecto de estos, del inspector de trabajo. Concedida la autorización, el menor puede recibir directamente el salario y llegado el caso, ejercer las acciones legales pertinentes.

CAPITULO II

DEL PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 2.- La Corporación podrá estipular en sus contratos de trabajo un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar las aptitudes del trabajador y por parte de este la conveniencia de las condiciones de trabajo.

ARTICULO 3.- El periodo de prueba se estipulará por escrito, en caso contrario la relación se entiende regulada por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTICULO 4.- El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. Cuando se pacte por un lapso menor, las partes podrán prorrogarlo antes de vencerse el periodo previamente estipulado sin que el tiempo total del periodo pueda exceder de dos (2) meses.

PARAGRAFO: En los contratos a término fijo cuya duración sea inferior a un año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado, sin que exceda en ningún caso de los dos (2) meses.

ARTICULO 5.- En el periodo de prueba podrá darse por terminado unilateralmente el contrato de trabajo en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización alguna . Si expirado este periodo el trabajador continúa trabajando al servicio de la Corporación, con su conocimiento expreso o tácito, por ese solo hecho los servicios prestados por aquél se considerarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación del periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones sociales.

CAPITULO III

DEL PERSONAL DOCENTE

ARTICULO 6.- El personal docente de programas de pregrado, vinculado por tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra, tendrá todos los derechos y obligaciones que la ley laboral establece y se sujetará a todo lo previsto en este reglamento y los especiales dictados por la Universidad en ejercicio de las facultades subordinantes que la Ley laboral le confiere..

CAPITULO IV

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 7.- Son trabajadores accidentales o transitorios quienes realizan trabajos de corta duración no mayor de un (1) mes, que relativos a labores distintas de las actividades normales de la Corporación.

PARAGRAFO.- Los trabajadores accidentales y transitorios están excluidos de las siguientes prestaciones: Calzado y vestido de labor, gastos de entierro, auxilio de cesantías, seguro de vida y prima de servicio y las demás que se exceptúen según la ley .

CAPITULO V

DEL HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 8. - El horario de trabajo para el desarrollo de las labores de la Corporación y en consideración a ellas, se cumplirá durante los días lunes a sábados, laborando la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por la institución, pudiendo ésta hacer ajustes cuando así lo estime conveniente, lo cual incluye la posibilidad de la jornada de lunes a viernes para algunas actividades administrativas de la Institución, pero dejando la posibilidad de establecer turnos de horarios en los sábados, hasta completar las 48 horas semanales, en el entendido de que el cumplimiento de actividades el día sábado no

incorpora horas extras o suplementarias por entenderse ejecutadas dentro de la jornada ordinaria.

PARAGRAFO 1. La distribución de la asignación horaria de los profesores, se entiende debe estar dedicada a la docencia directa, la investigación, las actividades académico-administrativas y a otras responsabilidades, según los reglamentos especiales expedidos por las Directivas de la Universidad.

PARAGRAFO 2: Para todos los efectos relacionados con las jornada de trabajo, se considerará trabajo ordinario el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m. y nocturno el desarrollado entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m.

PARAGRAFO 3. La Universidad de acuerdo con sus necesidades podrá pactar jornadas de trabajo flexibles, caso en el cual la jornada de 48 horas se distribuirán en seis días a la semana, con un día de descanso obligatorio. El número de horas diarias de trabajo podrá fluctuar entre un mínimo de cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias, sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario.

ARTICULO 9.- Cuando por caso fortuito, que determine suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos (2) horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antedicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a las de dicho horario, sin que el servicio prestado en ellas constituya trabajo suplementario ni implique sobre remuneración alguna.

ARTICULO 10.- El personal de simple vigilancia cuando no resida en el sitio de trabajo, se sujetará a los turnos establecidos por la Corporación y se sujetará a las normas sobre jornada máxima legal.

ARTICULO 11.- Dentro de las especificaciones determinadas por sentencia de la H. Corte Constitucional sobre la materia, no habrá limitación de jornada para los que desempeñen cargo de dirección, de confianza o de manejo ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia cuando residen en el sitio de trabajo, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para cumplir a cabalidad sus funciones, sin que el servicio prestado fuera de horario mencionada constituya trabajo suplementario, ni implique sobrerremuneración alguna.

CAPITULO VI

DE LAS HORAS EXTRAS Y EL TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 12.- Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede la jornada ordinaria y, en todo caso, el que excede de la máxima legal.

ARTICULO 13.- El trabajo suplementario o de horas extras solo podrá efectuarse hasta por tantas horas cuantas haya autorizado el Ministerio de Trabajo, de acuerdo con lo

dispuesto por el artículo 1 numeral 1 del Decreto Reglamentario No. 995 de 1.968. La Corporación llevará diariamente y por duplicado un registro de trabajo suplementario de cada trabajador en el que se mencione el nombre de este, edad, sexo, la actividad desarrollada, el número de horas laboradas con indicación de si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente. El duplicado de tal registro será entregado diariamente por la Corporación al trabajador, firmado.

PARAGRAFO: No obstante lo señalado en éste artículo y con los requisitos expresados en el art. 3o del D.R. 995 de 1968, el límite máximo de horas de trabajo previsto en la ley, puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sea indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse, pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la Institución sufra una perturbación grave.

ARTICULO 14.– El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por la Corporación, en cada caso, si es ordinario o nocturno, con el recargo dispuesto por la ley sobre el valor del trabajo ordinario de acuerdo con la preceptiva del artículo 25 de la Ley 789 de 2002.

ARTICULO 15.– El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunerará con el recargo dispuesto por la ley sobre el valor del trabajo diurno. En el evento del personal docente cuya actividad se desarrolle en forma parcial o total en horas de nocturnidad, se entiende que en el salario ordinario pactado se incorporan los recargos de ley.

ARTICULO 16.– Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores se produce de manera exclusiva , es decir sin acumularlos con ningún otro.

ARTICULO 17.– Se entenderá por trabajo ordinario y por trabajo nocturno los realizados respectivamente durante las franjas horarias definidas en tal sentido por la ley.,

ARTICULO 18.– El pago del trabajo suplementario y el de recargo por trabajo nocturno se efectuará mensualmente junto con el salario ordinario o a más tardar junto con el salario del periodo siguiente.

CAPITULO VII

DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

ARTICULO 19.– Serán días de descanso obligatorio remunerados los domingos o días de fiesta de carácter civil o religioso. El descanso en estos días tiene una duración mínima de 24 horas.

ARTICULO 20.- La Corporación solo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios todos los días laborales de la semana no falten al trabajo o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por disposición de la Corporación. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tendrán 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 hubiere prestado el servicio por el trabajador.

PARAGRAFO 1. La Universidad y el trabajador podrán convenir el día de descanso dominical en sábado o domingo , y en el caso de jornada flexibles en cualquier día de la semana. El día así acordado será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado

ARTICULO 21.- La remuneración correspondiente al descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso, distintos del domingo, señalada en el artículo 18 de este Reglamento se liquidará como la del descanso dominical, pero sin que haya lugar al descuento alguno por faltas al trabajo.

ARTICULO 22.- Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el domingo y otros días de descanso obligatorio, tienen derecho al descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero que, con los recargos legales deban recibir por el trabajo en aquellos días.

El descanso antedicho se fijará en común acuerdo entre las partes.

PARAGRAFO: Para los efectos de esta norma, se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o mas domingos durante el respectivo mes calendario.

ARTICULO 23.- El trabajador que excepcionalmente labore en días de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero de acuerdo con las normas laborales vigentes, a su elección:

Si opta por el descanso compensatorio remunerado, este se le puede dar en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable a la semana siguiente.
2. Si se trata de domingo desde el medio día o sea la 1:00 p.m. del domingo hasta el medio día o sea la 1:00 p.m. del Lunes.

Si opta por la retribución en dinero, esta se pagará así:

1. El trabajo en domingos o días de fiesta, con el recargo establecido por la ley, sobre el salario ordinario, en proporción a las horas trabajadas, sin perjuicio al salario ordinario a que se tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2. Si sólo a trabajado parte de la jornada, se le pagará en la misma forma pero proporcionalmente al tiempo trabajado.
3. Si con el domingo ha coincidido una de las fechas señaladas por la ley como descanso obligatorio remunerado, el trabajador solo tiene derecho a la remuneración de acuerdo al cargo establecido en este mismo artículo.

ARTICULO 24.- Cuando se trata de trabajos habituales o permanentes en día domingo la Corporación fijará en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos la relación del personal que por razón del servicio no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se indicará los días y las horas de descanso compensatorio.

ARTICULO 25.- Los trabajadores que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no puedan reemplazarse sin grave perjuicio para la Institución, deben trabajar los Domingos y días de fiesta , pero su trabajo se remunerará en este caso de la misma forma que para el que trabaja ocasionalmente el domingo, conservando el derecho al descanso compensatorio si a ello hay lugar.

ARTICULO 26.- En los casos de labores que no puedan ser suspendidas, cuando el trabajador o trabajadores no puedan tomar el descanso en el curso de una o mas semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero a opción del trabajador.

CAPITULO VIII

DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ARTICULO 27.- Cuando por motivos de cualquier fiesta no determinada en el artículo 18 de este reglamento, la Corporación suspendiere el trabajo, esta pagará el salario de ese día pero el tiempo dejado de trabajar podrá ser compensado en forma anticipada o con posterioridad en días distintos hábiles, cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación. El trabajo así compensado no se entenderá como trabajo suplementario o de horas extras y su remuneración se entiende haberse causado por el pago efectuado según los términos de esta cláusula.

PARAGRAFO: En razón de las normas legales en materia electoral, los descansos compensatorios para quienes sufragaren o sirvieren de jurados de votación, serán otorgados por la Institución, siempre y cuando se alleguen las constancias expedidas por las autoridades electorales y el derecho no prescriba, en los términos de la Ley 403 de 1997 (art. 3o) y el Decreto. 2241 de 1986 (Art. 105 Inc. 3)

CAPITULO IX

DE LAS VACACIONES

ARTICULO 28.- Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año, tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones remunerados.

ARTICULO 29.- Las vacaciones podrán ser total o parcialmente colectivas de acuerdo con las necesidades del servicio de la Universidad. Cuando medien necesidades del servicio, la Institución determinará los casos en que su disfrute en tiempo se haga de manera individual. La UNAB dará a conocer con quince (15) días de anticipación, la fecha en que se concederán las vacaciones, ya sea que se disfruten de manera colectiva o individual. En el evento de los trabajadores que no lleven un (1) año cumplido de servicios al momento de iniciar el periodo de vacaciones colectivas, se entenderá que su disfrute o goce se hace de manera anticipada y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno de los años del servicio.

PARAGRAFO. – En todo caso el trabajador gozará de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, anualmente, los cuales no son acumulables.

ARTICULO 30.- Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones , o cuando dentro de su vigencia haya lugar a la compensación en dinero, se tendrá como base para tal compensación el último salario devengado o el promedio mensual del último año o del tiempo menor de un (1) año, cuando se trate de salario variable.

PARAGRAFO.- La compensación en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcional por fracción de un año, siempre que esta no sea inferior a tres (3) meses.. En el caso de contratos a término fijo inferiores de un año o de trabajadores en misión, la compensación en dinero procederá sea cual fuere el tiempo servido y siempre y cuando no hubiese precedido el disfrute en tiempo.

ARTICULO 31.- Durante el periodo de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que este devengado el día en que comience a disfrutar de ellas, en consecuencia se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán por el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior o en el tiempo menor a la fecha en que se concedan.

CAPITULO X

DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 32.- Los permisos o licencias a que se refiere este capítulo, a mas de los determinados en la ley laboral, podrán derivarse de:

1. Calamidad doméstica, entendida cuando se den problemas de gravedad para una de las personas que conforman el núcleo familiar del trabajador y con referencia a los padres, cónyuge o compañero(a) e hijos, incluyendo circunstancias de fuerza mayor que a juicio de la Institución hagan necesaria la presencia del trabajador.
2. Comisión de Estudios: esto es los eventos en que el trabajador sea comisionado por la Institución para desarrollar investigaciones, análisis, adquisiciones de conocimientos propios de nuevas tecnologías o actualizaciones de conocimientos, salvo que se hubiera optado por la terminación del contrato de trabajo acompañado o no de oferta de servicios o de trabajo al término de los estudios.
3. Eventos Académicos que exijan la presencialidad del trabajador, siempre y cuando la Institución los considere de utilidad para el desarrollo de sus objetivos institucionales.
4. Para extranjeros al servicio de la Institución, los eventos en que programen la visita a sus familiares en el país de origen.
5. Para ejercicio de cargos públicos o de cargos en el sector particular, cuando a juicio de la Institución deba mantener la vinculación con sus trabajadores.

PARÁGRAFO 1: Para los eventos de licencias o permisos, la Institución podrá no remunerarlos y determinar a su juicio, en los casos de comisión de estudios y eventos académicos, si otorga o no auxilios especiales no constitutivos de salario, sujetos o no a convenios especiales entre el empleador y el trabajador.

PARAGRAFO 2: Durante el periodo de la suspensión de los contratos de trabajo, corren a cargo de la Institución, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondieren en razón de las normas de seguridad social .

ARTICULO 33.- Sólo el Jefe Inmediato y en su ausencia el Director de la Oficina de Desarrollo de Personal, o quien haga sus veces, podrá conceder el permiso o licencia, hasta tres días, previa solicitud escrita del trabajador.

PARAGRAFO. - Conjuntamente el Jefe inmediato y el Director de la Oficina de Desarrollo de Personal, o quien haga sus veces, definirán si hay lugar o no a remuneración, la clase y duración del permiso o licencia, teniendo en cuenta los motivos, la periodicidad de solicitudes similares y demás factores. Los permisos que no pasaren de un día podrán solicitarse verbalmente, siempre que el aviso se de con la debida anticipación al jefe respectivo o al Director de la Oficina de Desarrollo de Personal. o quien haga sus veces, exponiendo el motivo del permiso. Si estos son otorgados por el jefe inmediato deberá comunicarse en el menor tiempo a la Oficina de Desarrollo de Personal.

ARTICULO 34.- El Rector o el Vicerrector Administrativo concederán los permisos y licencias superiores a cinco (5) días hábiles , previa solicitud escrita del trabajador y definirán si hay o no lugar a la remuneración , clase y duración del permiso o licencia, o si se otorga auxilio especial, teniendo en cuenta los motivos, la periodicidad de solicitudes similares y demás factores que consideren relevantes.

ARTICULO 35.- Los permisos solicitados para el desempeño de cargos especiales de forzosa aceptación o por razón de grave calamidad domestica debidamente comprobada, podrán ser compensados con trabajo igual durante un tiempo equivalente al del permiso, en horas distintas a las del horario ordinario y sin que se entienda se trata de un trabajo suplementario.

PARAGRAFO: Cuando se trate de permiso para asistir a consulta médica en las entidades o instituciones establecidas por las normas sobre seguridad social en salud, no habrá lugar a descuento ni compensación alguna, excepto cuando a juicio del médico la consulta no fuere necesaria. Convirtiéndose en falta grave la inasistencia al trabajo pretextando el trámite de consulta o la realización de la consulta, o cuando el tiempo utilizado excediere al realmente requerido para estos menesteres.

CAPITULO XI

SALARIO MODALIDADES Y PERIODOS DE PAGO- SALARIO MINIMO

ARTICULO 36.- La Institución pagará el salario del trabajador en dinero ya sea directamente o por intermedio de la persona que el autorice por escrito, salvo en aquellos casos en que se convenga pagos parciales en especie. El pago del salario se efectuará el último día del mes, a través de la oficina de personal o mediante consignación hecha en cuenta corriente o en cuenta de ahorros que al efecto constituya el trabajador o que la Institución abriese en su nombre en cualquiera entidad del sector financiero colombiano.

De todo pago, el trabajador o el que reciba en virtud de su autorización escrita, firmará el comprobante o nomina según sea el caso y cuando aquel, o este no sepa firmar la hará a ruego de cualquiera de los compañeros de trabajo.

ARTICULO 37.- El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado del respectivo mes.

ARTICULO 38.- La Institución para efectos de la escala salarial que establezca, tendrá en cuenta el principio según el cual no habrá salario inferior al establecido como salario mínimo legal siempre y cuando se trate de jornadas laborales de 48 horas a la semana, esto es. salvo el caso de trabajadores a quienes sea aplicable el salario mínimo pero que por razón del servicio contratado o por disposición de la Ley, solo estén obligados a trabajar un

número de horas inferior a la de la jornada ordinaria se les computará dicho salario con relación a las horas que trabajen.

CAPITULO XII

HIGIENE – SERVICIOS MEDICOS

ARTICULO 39.- Los trabajadores de la Institución deberán someterse a todas las mediadas de higiene prescritas por las autoridades del ramo en general y en particular por las que se deriven del programa de salud ocupacional existente para la Entidad, así:

- a) Los trabajadores deberán someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriba la Corporación y en las oportunidades que esta señale, ya sea que las realice de manera directa o con el apoyo de los entes de seguridad social y/o de salud ocupacional.
- b) Los trabajadores deberán en caso de enfermedad, seguir las instrucciones y tratamiento que prescriban los entes de prestación de servicios médico - asistenciales a que el trabajador estuviese afiliado y según las normas de la seguridad social..
- c) Atender las recomendaciones de salud establecidas por el COPASO y las entidades prestadoras de los servicios de salud.
- d) Los servicios médicos que requieran los trabajadores serán atendidos por los entes de seguridad social determinados en las leyes y con arreglo a las normas señaladas por cada uno de ellos.

ARTICULO 40.- Todo trabajador que se sienta afectado por una enfermedad, deberá comunicarlo a su jefe Inmediato o a quien haga sus veces, dentro del primer día de la enfermedad. En todo caso, el trabajador deberá acudir a la EPS a la que se encuentre afiliado a fin de que ésta certifique si puede o no continuar en el trabajo.

Si el trabajador no diere el aviso mencionado o no se sometiere al examen previsto, se considerará que su falta de asistencia al trabajo es injustificada para los efectos a que hubiere lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad de dar aviso y/o someterse al examen médico para determinar la incapacidad.

CAPITULO XIII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

TITULO PRIMERO: DE LOS DEBERES Y OBLIGACIONES:

ARTICULO 41.- Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a) Lealtad para con la Institución y sus principios, y cumplimiento de sus estatutos y reglamentos.

- b) Respeto y subordinación para con sus superiores.
- c) Respeto y consideración para sus subalternos y compañeros de trabajo.
- e) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
- f) Ejecutar los trabajos con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- g) Guardar buena conducta en todo sentido y prestar especial colaboración en el orden moral y disciplinario.
- h) Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y la conducta general.
- i) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera comedida fundada y respetuosa.
- j) Permanecer en la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarlo, no pudiendo, salvo orden o por requerirlo en servicio, pasar a otras dependencias de la Corporación o ausentarse de su puesto.
- k) Guardar la confidencialidad y reserva sobre los planes, programas, proyectos e investigaciones que desarrolle y requiera la Institución.
- l) Abstenerse de utilizar el hecho de pertenecer a la Institución para fines particulares que no estén expresamente autorizados por ella
- m) Dar adecuado uso y manejo a los elementos que para los fines del trabajo a desempeñar le ha entregado la Institución, o aquéllos de que por cualesquier causa estén a su alcance, y propender por su conservación. En el caso de equipos de sistemas abstenerse de incorporación de programas no autorizados o con las licencias exigidas por la ley.
- n) Guardar relaciones de absoluto respeto y consideración con el personal de alumnos de la Institución, sea cual fuere el programa o estudios a que estos estén vinculados.

Adicionalmente a las ya expresadas, corresponde al **personal docente** la observancia de las siguientes obligaciones:

- a) Observar las normas inherentes a la ética profesional derivada de su condición de docente.
- b) Cumplir su compromiso con la misión y proyecto educativo de la Entidad.
- c) Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes a su ejercicio docente y a las actividades derivadas del mismo y que le sean confiadas.
- d) Participar en el proceso de evaluación integral de aprendizaje del estudiante e informar oportunamente sus resultados a los alumnos y a la facultad o centro educativo correspondiente.
- e) Cumplir con el horario convenido en el contrato celebrado con la Institución.
- f) Elaborar, presentar y actualizar oportunamente, los programas de las asignaturas a su cargo, y desarrollarlos de acuerdo con los lineamientos definidos por la Institución.
- g) Dar tratamiento respetuoso a todos los miembros de la comunidad académica
- h) Preservar las instalaciones, los equipos y elementos de apoyo académico y responder por los daños y pérdidas de los bienes confiados a su guarda y administración.
- i) Coordinar la actividad académica con los profesores de la misma asignatura y/o línea de asignaturas, atendiendo criterios de gestión curricular que permitan articular sus contenidos con las líneas, niveles y soportes pertinentes.

- j) Participar en los grupos de trabajo que le sean asignados en desarrollo de los programas y planes institucionales.
- k) Contribuir, con elevado ejercicio de sus responsabilidades académicas, al buen uso, a la guarda, engrandecimiento del nombre y del patrimonio cultural, científico, técnico, social y físico de la Institución.
- l) Participar en las actividades de perfeccionamiento docente y de capacitación profesional.
- m) Respetar los derechos de producción intelectual, la propiedad industrial y derechos de autor que correspondan a la Institución o a terceros, todo ello de acuerdo con la Ley y las normas institucionales.
- n) Ejercer la actividad académica respetando las diferencias de credos e ideologías de los educandos y sin ningún propósito de dogmatizar en los aspectos filosófico, político o religioso.
- o) Las demás derivadas de los reglamentos especiales de la Institución.

PARAGRAFO: El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones a que se refiere este artículo, constituyen falta grave con las consecuencias señaladas en la legislación del trabajo.

TITULO SEGUNDO: RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

ARTICULO 42.- La Corporación suministrará y acondicionará los lugares y equipos de trabajo de manera que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores al igual que adoptará las medidas de higiene y de seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y moralidad de los trabajadores.

ARTICULO 43.- En caso de accidentes de trabajo , el jefe de la respectiva dependencia o su representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, buscando la inmediata intervención de la Brigada de Emergencia, y procurando su inmediata remisión al Ente de Seguridad Social al que corresponda su atención.

ARTICULO 44.- En caso de accidente, aún en el más leve o de apariencia insignificante el trabajador deberá comunicarlo inmediatamente al Jefe de Dependencia o quien haga sus veces, con el fin de que se procuren los primeros auxilios, se prevea la asistencia médica y se informe a la Oficina de Personal quien se encargará de dar cumplimiento a los avisos previstos en la Ley 100 de 1993, sus decretos reglamentarios y las normas sobre salud ocupacional, esto es, que se debe dar aviso sobre la ocurrencia del accidente, llenar los requisitos por razón del accidente y promover la reunión inmediata del COPASO para que efectúe las investigaciones internas y rinda los informes respectivos, todo ello de acuerdo con las normas sobre salud ocupacional.

ARTICULO 45.-Todos los trabajadores de la Corporación estarán obligados a cumplir rigurosamente el reglamento de higiene y seguridad prescrito por la misma y debidamente aprobado, al igual que con el programa de salud ocupacional, las prevenciones y recomendaciones que del mismo se deriven y dar oportuno informe sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que les hubieren ocurrido.

CAPITULO XIV

DEL ORDEN JERARQUICO DE LA CORPORACION

ARTICULO 46.- Para efectos de la autoridad y ordenamiento en la Institución la jerarquía será ejercida en orden ascendente así:

- a)ASAMBLEA DE CORPORADOS
- b)JUNTA DIRECTIVA
- c)PRESIDENTE Y VICEPRESIDENTE DE LA JUNTA DIRECTIVA
- d)TESORERO DE LA JUNTA DIRECTIVA
- e)RECTOR
- f)VICERRECTORES ACADEMICO Y ADMINISTRATIVO
- g)SECRETARIO GENERAL
- h)DIRECTORES DE ESCUELA
- i)DECANOS
- j)JEFES DE SECCION

CAPITULO XV

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTICULO 47.- En consideración a las actividades de la Corporación no se señalan en este reglamento labores prohibidas para mujeres y menores, según el contenido en el decreto reglamentario 995 de 1968 y las normas derivadas de los convenios de la OIT debidamente ratificados por el Congreso de Colombia.

CAPITULO XVI

OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA CORPORACION

ARTICULO 48.- Son obligaciones especiales de la Corporación.

1. Poner a disposición de los trabajadores, los instrumentos adecuados para la realización de las labores, salvo que el trabajador de acuerdo con los términos del contrato de trabajo o la actividad contratada deba suministrar algunos de ellos.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, en forma que se garantice la seguridad y la salud.
3. Prestar los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad, siguiendo las normas y prevenciones contenidas en las leyes y el programa de salud ocupacional.
4. Pagar la remuneración pactada, en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y los términos indicados en el capítulo IX de este reglamento.
6. Cumplir con lo prescrito en el presente reglamento y mantener en la Corporación, la moralidad y el respeto a las Leyes.

ARTICULO 49.-Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor que le haya sido asignada en los términos estipulados; observar los preceptos del presente reglamento, acatar y cumplir las ordenes e instrucciones que le impartan sus superiores, según el orden jerárquico establecido.
2. Comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que tengan sobre su trabajo, especialmente sobre los casos que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Corporación.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facultados.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus compañeros y superiores.
5. Observar con la mayor diligencia y cuidado las mínimas normas de aseo personal y de su sitio de trabajo.
6. Observar las medidas preventivas establecidas en el reglamento de higiene y seguridad industrial y en el programa de salud ocupacional.
7. Registrar en la Oficina de Personal su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.

PARAGRAFO 1: Adicionalmente a las obligaciones aquí enumeradas y de carácter general, corresponden de manera específica al **personal docente:**

- a) Aportar su competencia, capacidad personal y experiencia, en beneficio de una sólida relación profesor-estudiante.
- b) Asumir responsabilidad directa de la actividad docente e investigativa, relacionada con las asignaturas o módulos a su cargo.
- c) Contribuir a la formación integral del estudiante mediante su ejemplo ético, la docencia y la investigación.
- d) Ejercer su labor docente de acuerdo con los lineamiento del Proyecto Educativo Institucional, del currículo UNAB, y del plan de estudios del respectivo programa académico.

- e) Mantener comunicación permanente con la secretaría académica de la Facultad y con los coordinadores académicos de las áreas de su competencia, acerca del desarrollo de las asignaturas y cursos bajo su responsabilidad.
- f) Promover y realizar actividades investigativas y de producción intelectual cuyos objetivos principales sean el mejoramiento de su actividad docente, el avance y aplicación de la ciencia como aporte de servicio a la sociedad y a la Universidad, la difusión y reinterpretación de la cultura, su propio progreso científico y el de los alumnos. De esta obligación se excluye a los profesores de cátedra.
- g) Colaborar, cuando la Universidad lo considere necesario, en los programas y proyectos que ésta desarrolle para el servicio de la sociedad y, participar eficazmente en aquellas actividades que la Universidad defina para el logro de sus objetivos. De esta obligación se excluye a los profesores de cátedra.
- h) Participar en la programación, ejecución y evaluación de los programas de las asignaturas junto con los profesores y coordinadores de área de la Facultad, de acuerdo con las directrices y políticas definidas por la Universidad.
- i) Promover y contribuir a la buena imagen de la Universidad, delante de la comunidad.
- j) Observar las normas inherentes a la ética profesional y a su condición de docente.
- k) Cumplir su compromiso con la Misión y el Proyecto Educativo de la Universidad.
- l) Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes a su ejercicio docente y a las actividades que le sean confiadas.
- m) Participar en el proceso de evaluación integral de aprendizaje del estudiante, e informar oportunamente sus resultados a los alumnos y a la Facultad correspondiente.
- n) Elaborar, presentar y actualizar oportunamente, los programas de las asignaturas a su cargo, y desarrollarlos de acuerdo con los lineamientos definidos por las Facultades y la Universidad.
- o) Dar tratamiento respetuosos a todos los miembros de la comunidad académica.
- p) Preservar las instalaciones, equipos y elementos de apoyo académico de la Universidad y, responder por los daños y pérdidas de los bienes confiados a su guarda o administración.
- q) Coordinar la actividad académica con los profesores de la misma asignatura atendiendo criterios de gestión curricular que permitan articular sus contenidos con las líneas, niveles y soportes pertinentes.
- r) Participar en los grupos de trabajo que le sean asignados en desarrollo de los programas y planes institucionales.
- s) Contribuir, con elevado ejercicio de sus responsabilidades académicas, al buen uso, a la guarda, engrandecimiento del nombre y del patrimonio cultural, científico, técnico, social y físico de la Universidad.
- t) Fomentar la educación para la conservación de los recurso naturales y del ambiente.
- u) Participar en las actividades de perfeccionamiento docente y de capacitación profesional.
- v) Respetar los derechos de producción intelectual, la propiedad industrial y derechos de autor que correspondan a la Universidad, o a terceros, de acuerdo con la Ley y normas institucionales.
- w) Ejercer la actividad académica con dinamismo intelectual, respetando diferencias de credos e ideologías de los educandos.

- x) Participar en el proceso de evaluación de su desempeño académico y en la construcción y actualización de su portafolio docente.

PARAGRAFO 2: La violación de cualquiera de las obligaciones aquí determinadas constituye falta grave con las consecuencias previstas en el ordenamiento laboral.

CAPITULO XVII

PROHIBICIONES PARA LA CORPORACION Y PARA LOS TRABAJADORES

ARTICULO 50.- Se prohíbe a la Corporación:

1. Deducir, compensar o retener suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que correspondan a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de las siguientes:
 - a) Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151 del Código Sustantivo del Trabajo o sea:
 - ❑ Por multas causadas por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente.
 - ❑ Descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales, de cooperativas y de cajas de ahorros autorizadas legalmente ; de las cuotas o aportaciones con destino a la seguridad social, de la retención en la fuente y de las sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con este Reglamento, todo ello dentro de los límites y con las previsiones que la ley laboral contempla.
 - ❑ En caso de préstamos para vivienda.
 - ❑ En casos de autorización especial de los Inspectores de Trabajo, esto es, préstamo, anticipos, deducciones, retenciones, o compensaciones del salario en que se afecte el salario mínimo o la parte inembargable o aunque el total de las deudas supere el monto del salario de tres meses.
 - ❑ En los convenios sobre la financiación de vivienda, las cuotas que se acuerden o se prevean en los planes respectivos como, abonos a intereses y capital, de las deudas contraídas para la adquisición de casa.
 - b) Las cooperativas y el ICETEX pueden ordenar retenciones hasta un 50% de salarios y prestaciones, para cubrir sus crédito en forma y en casos en que la Ley los autorice.
 - c) La Corporación puede retener y suspender el pago del valor del auxilio de cesantías por alguna de las siguientes causas:
 - ❑ Por todo acto delictuoso cometido contra el patrono o sus parientes dentro del segundo grado consanguinidad y primero de afinidad, o el personal directivo de la Corporación.

- ❑ Por todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras; instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.
- ❑ Cuando el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o de a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio grave para la institución, lo cual incluye aspectos relacionados con lo académico.

PARAGRAFO :En estos eventos la Corporación podrá abstenerse de efectuarle el pago respectivo hasta que la justicia decida.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en proveedurías o almacenes que establezca la Corporación.
3. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho de sufragio.
4. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
5. Hacer o permitir cualquier genero de rifas, colectas ventas o suscripciones en los lugares de trabajo.
6. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
7. Emplear en los certificados de que trata el numeral 7° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de Lista Negra, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

ARTICULO 51.- Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de las oficinas los útiles de trabajo, papeles, documentos, sin permiso de la Corporación.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Corporación..
4. Conservar arma de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización pueden portar los celadores.
5. Hacer coleccionar, rifas, suscripciones, ventas o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
6. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar.
7. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución de trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participen o no en ellas.
8. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o de terceros o que amenace o perjudique los elementos, edificios o sitios de trabajo.
9. Utilizar el nombre de la Universidad para fines particulares o utilizar los conocimientos de personas vinculadas directamente o por negocios con la Institución para obtener provecho para si o para terceras personas.

10. Actuar a nombre de la Institución cuando se carece de esa representación por no poseerla o por no haberle sido delegada en forma expresa por los organismos internos competentes.
11. Tener más de tres embargos judiciales, cuando se generen por causas diferentes a los deudas generadas por calamidades domésticas debidamente acreditadas ante la Institución..

PARAGRAFO: Para el **personal docente** se establecen, adicionalmente, las siguientes prohibiciones específicas relacionadas con la función que desempeñan:

- a) Practicar evaluaciones no coherentes con el proceso ético-formativo que el profesor desarrolle en su clase.
- b) Faltas de puntualidad sin excusa válida a clases, talleres y seminarios.
- c) No asistir sin excusa válida a reuniones de coordinación.
- d) No colaborar en las actividades académicas de la Universidad.
- e) No efectuar evaluaciones ni entregar notas de calificación dentro de los límites establecidos por el cronograma académico.
- f) No acatar las instrucciones u órdenes dadas por las autoridades administrativas y académicas de la Universidad, cuando su carácter no constituya falta grave.
- g) No atender las instrucciones y sugerencias derivadas de la evaluación docentes.
- h) No desarrollar el currículo de la asignatura de acuerdo con la temática del plan de estudios.
- i) Cualquier alusión o referencia pública o privada, injustificada, respecto de un resultado evaluativo negativo para los alumnos.

CAPITULO XVIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 52.- Se establece las siguientes faltas y sus correspondientes sanciones disciplinarias:

1. Retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, se sancionará la primera vez con una multa equivalente al tiempo dejado de trabajar, la segunda vez con la quinta parte del salario de un día; la tercera vez, con la suspensión en el trabajo por tres días; y por cuarta vez la suspensión en el trabajo por cuatro días.

La imposición de una multa no impide que la corporación prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo no trabajado.

2. La inasistencia al trabajo en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente será sancionada por la primera vez con suspensión en el trabajo, hasta por dos días, por la segunda vez, por suspensión hasta por cuatro días.
3. La falta al trabajo durante un día, sin excusa suficiente será sancionada por la primera vez con suspensión hasta por cuatro días.
4. El daño material, intencional o culposo causado por el trabajador a los elementos de trabajo, equipos, instalaciones de la corporación, cuyo significado económico según evaluación del patrono no justifique la terminación unilateral del contrato, dará lugar a suspensión hasta por tres días por la primera vez y hasta diez (10) días en caso de reincidencia en cualquier tiempo.
5. La violación por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones a que este sometido de acuerdo a la Ley y este reglamento o según las instrucciones recibidas de la Corporación, cuando su carácter no revista gravedad que constituya causa de despido determinará la suspensión en el trabajo hasta por ocho días en la primera vez y hasta por quince días en caso de reincidencia.

PARAGRAFO .- Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de la aplicación de las justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador.

ARTICULO 53.- Para el caso del **personal docente**, a mas de las sanciones aquí contempladas y para el caso de faltas derivadas del ejercicio de sus funciones docentes dará lugar a una de las siguientes sanciones, previa la citación a descargos por cada Decanatura o Jefatura de División:

- a.Llamado de atención privada, formulada por el Decano
- b.Llamado de atención escrita por el Decano.

PARAGRAFO. El incumplimiento del profesor en sus deberes y responsabilidades, o incurrir en las prohibiciones, inhabilidades, incompatibilidades señaladas en este Reglamento y en el Reglamento del Profesorado, constituirá causal para dar por terminado su contrato.

CAPITULO XIX

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 54.- Las sanciones disciplinarias serán aplicadas por la Dirección de Personal quien notificará por escrito al trabajador declarando la falta que de lugar a ella.

ARTICULO 55.- Antes de aplicarse una sanción disciplinaria se dará oportunidad de ser oído al trabajador inculpado. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga permitiendo este trámite.

ARTICULO 56.- Para efectos de la aplicación de sanciones. Se establece el siguiente procedimiento disciplinario:

- 1) La acción disciplinaria estará regida por las siguientes normas:
 - a) El derecho del trabajador a conocer el informe y las pruebas que se alleguen para el análisis del caso.
 - b) El derecho del trabajador a ser oído en descargos y a solicitar la práctica de las pruebas que considere necesarias.
 - c) El derecho del trabajador a estar asesorado y representado, en los términos previstos en la legislación laboral.

- 2) En el caso de las faltas disciplinarias la imposición de la sanción estará precedida del siguiente procedimiento:
 - a) Conocida la queja, o el hecho, la Universidad se documentará acerca de lo ocurrido.
 - b) Si de la documentación examinada se concluyere que existe la falta disciplinaria se citará al trabajador a audiencia de descargos ante el Superior jerárquico respectivo, y concluida ésta se practicarán las pruebas conducentes por aquél solicitadas; el Superior Jerárquico estudiará y decidirá, aplicando la sanción pertinente, si a ésta hubiere lugar.

PARAGRAFO: Las sanciones disciplinarias no son acumulables.

ARTICULO 57.- Para el caso de **personal docente** se aplicarán las normas sobre procedimiento disciplinario a que alude el artículo inmediatamente anterior y en el caso de las faltas disciplinarias la imposición de la sanción estará precedida del siguiente procedimiento:

- a) Conocida la queja, o el hecho, la Universidad se documentará acerca de lo ocurrido.
- b) Si de la documentación examinada se concluyere que existe la falta disciplinaria se citará
- c) al profesor a audiencia de descargos ante el Decano respectivo, y concluida ésta se practicarán las pruebas conducentes por aquél solicitadas; el Decano estudiará y decidirá aplicando la sanción, si a ésta hubiere lugar.
- d) La decisión del Decano es apelable ante la Vicerrectoría Académica dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación personal de la sanción, de la cual se avisará al profesor a su dirección registrada en la Oficina de Personal de la Universidad.

PARAGRAFO: Tampoco estas sanciones disciplinarias serán acumulables.

CAPITULO XX

RECLAMOS. PERSONAS ANTES QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITE

ARTICULO 58.- Los Trabajadores de la Corporación podrán presentar sus reclamos ante sus superiores jerárquicos , de acuerdo con la enumeración contenida en el artículo 44 de este reglamento.

El reclamante deberá llevar su caso ante su inmediato superior y si no fuere atendido por este, o no estuviere conforme con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía ascendente, según la persona ante quien formuló primero el reclamo; la decisión de ese superior se considerará definitiva.

Los reclamos deberán ser resueltos dentro de un tiempo razonable, atendida su naturaleza y/o complejidad del asunto a definir.

CAPITULO XXI

DE LAS PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS Y DE LAS BONIFICACIONES ESPECIALES

ARTICULO 59.- La Corporación podrá reconocer a los trabajadores primas , bonificaciones o prestaciones adicionales , de acuerdo con las decisiones que al respecto adopte la Junta Directiva de la Universidad, las que se entenderán no retribuyen el servicio prestado, constituyen actos de liberalidad de la entidad y en consecuencia no forman parte del salario para ningún efecto o liquidación de derecho laboral, incluidas prestaciones, aportaciones a la seguridad social e indemnizaciones.

ARTICULO 60.- Las primas, bonificaciones o prestaciones adicionales serán determinadas en forma autónoma por la Universidad en cuanto a su cuantía, condiciones de reconocimiento y oportunidad de cancelación. En el entendido de que su aprobación o establecimiento no constituye derecho al futuro a favor de los trabajadores de la Entidad.

CAPITULO XXII

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 61.- Se entiende por CONTRATO DE APRENDIZAJE , una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica o práctica en una entidad autorizada, a cambio de que la Universidad como empresa patrocinadora le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa en actividad u oficio que le permita desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo y funcional de las actividades objeto de la Universidad , por un tiempo no superior a dos años y que por esto reciba el apoyo de sostenimiento mensual definido en las leyes y con las consecuencias en ellas determinadas.

ARTICULO 62.- La Universidad puede celebrar contrato de aprendizaje dentro de las siguientes modalidades y con las limitaciones en cuanto a su número y demás regulaciones señaladas en la ley:

- a) Estudiantes universitarios que cumplan con actividades dentro de la Universidad de 24 horas semanales y adicionalmente y 7 al mismo tiempo cumplan con el desarrollo del pensum de su carrera profesional.
- b) Estudiantes universitarios, técnicos o tecnológicos, en práctica ya sea que estudien en la propia Universidad o en otra Institución de educación Superior, con el propósito de afianzar los conocimientos teóricos.
- c) Con jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en Instituciones aprobadas por el Estado.
- d) El aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el SENA , de acuerdo con el artículo 5° del Decreto 2838 de 1960.
- e) Aprendices de nivel semicalificado, a quienes se dará la capacitación teórica y práctica que se oriente a formar para desempeños en los cuales predominen procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas y cuyas exigencias de educación formal y experiencias son mínimas. Este nivel de capacitación es específicamente relevante para jóvenes de los estratos mas pobres de la población que carecen de, o tienen bajos niveles de educación formal o experiencia.

ARTICULO 63.- El Contrato de aprendizaje se celebrará por escrito. En caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

ARTICULO 64.- El apoyo de sostenimiento durante la fase lectiva tendrá como mínimo el equivalente al cincuenta por ciento (50%) de un salario mínimo legal mensual vigente y durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo legal mensual vigente.

PARAGRAFO 1: En el caso de estudiantes universitarios el apoyo de sostenimiento no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

PARAGRAFO 2: El apoyo de sostenimiento no podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

ARTICULO 65.- Además de las obligaciones que se establecen en las normas referentes a la regulación de los CONTRATOS DE APRENDIZAJE, y las que se incorporan en la legislación del trabajo para todos los trabajadores, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de la corporación.
2. Procurar el mayor rendimiento en sus estudios y/o en la etapa práctica.

ARTICULO 66.- En cuanto a las obligaciones de afiliación a la seguridad social, durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARP que cubre la Universidad. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, conforme al régimen de trabajadores independientes y el Decreto 933 de 2002.- El pago de la seguridad social corresponde de manera exclusiva a la Universidad como entidad patrocinadora o contratante de aprendices.

ARTICULO 67.- El Contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (2) años para ningún arte u oficio .

ARTICULO 68.- La Corporación contratará el número de aprendices que determine la Dirección General del SENA y en su defecto se autoregulará de acuerdo con los principios contenidos en el artículo 32 de la Ley 789 de 2002 y sus normas reglamentarias..

CAPITULO XXIII

PUBLICACIONES

ARTICULO 69.-Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, la Corporación lo publicará en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos copias de carácter legible, en dos sitios distintos de cada sitio de trabajo. Con el reglamento se fijará la resolución aprobatoria.

CAPITULO XXIV

VIGENCIA

ARTICULO 70.-El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el Artículo anterior de este reglamento.

CAPITULO XXV

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 71.-Desde la fecha que entre en vigencia este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones que existen en la Corporación que lo contraríen.

CAPITULO XXVI

CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 72.-No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos convencionales colectivos, o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

ARTICULO 73.- El reglamento anterior que actualiza el derecho interno dentro de la Entidad, sustituye en todas sus partes el reglamento anteriormente existente, esto es el presentado a consideración del Ministerio del Trabajo con fecha 15 de abril de 1983 y aprobado mediante la Resolución 160 del 11 de octubre de 1983.

PARA EFECTOS DEL ANTERIOR REGLAMENTO SE ESTABLECEN LOS SIGUIENTES DATOS:

- 1) La Institución tiene las siguientes SEDES dentro del Area Metropolitana de Bucaramanga, en el Departamento de Santander :
 - 1.1. Sede Principal: Calle 48 No. 39-234
 - 1.2. Campus Deportivo: Carrera. 47 No. 53-78
 - 1.3. Instituto Caldas : Circunvalar 35 No. 92-135
 - 1.4. Area de la Salud: Calle 157 No. 19-55 (Cañaveral Parque)
 - 1.5. Consultorio Jurídico: Carrera 12 No. 34-43
 - 1.6. Acreditación y Centro de Estudios
Estratégicos: Avda. El Jardín Casa 19^a
 - 1.7. Casa UNAB Avenida 42 No. 48-160

- 2) La REPRESENTACION LEGAL de acuerdo con estatutos está radicada en cabeza de los Doctores:
ARMANDO PUYANA PUYANA en la condición de Presidente de la Junta Directiva
ALFONSO GOMEZ GOMEZ en la condición de Vicepresidente de la Junta Directiva
GABRIEL BURGOS MANTILLA en la calidad de Rector.

3) Se Anexan:

- Certificado de existencia y personalidad jurídica
- Certificado del ICFES sobre representación.

Señores:

DIRECCION TERRITORIAL DEL TRABAJO DE SANATANDER
MINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL
(Atención: INSPECCION DEL TRABAJO)
E. S D.

GABRIEL BURGOS MANTILLA, mayor de edad y vecino de Bucaramanga, identificado con la cédula de ciudadanía número 17. 194.489 de Bogotá, en la calidad de representante legal de la UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BUCARAMANGA, cuya existencia y representación se acreditan con la certificación adjunta, respetuosamente y a fin de que surta el trámite legal correspondiente, anexo el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD, que incorpora los cambios legales sobre materia laboral y actualiza el reglamento aprobado con fecha 15 de abril de 1983, mediante Resolución 160 del 11 de octubre del año en cita.

NOTIFICACIONES: Para efectos de notificaciones señalo como Dirección de la Entidad Calle 48 No. 39-234 (Edificio ARMANDO PUYANA PUYANA) Piso 5 en Bucaramanga.

Comedidamente,

GABRIEL BURGOS MANTILLA
Rector UNAB

Bucaramanga, julio de 2003.

Señores:
MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL
Dirección Territorial del Trabajo de Santander
E. S. D.

Referencia: Adaptación del Reglamento Interno de Trabajo (art. 9º. Ley 1010 de 2006)

En la condición de representante de la UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BUCARAMANGA, por triplicado anexo para los fines previstos en los artículos 116 y 117 del Código Sustantivo del Trabajo, el texto mediante el cual la Entidad adapta su reglamento interno de trabajo , incorporando lo relacionado con las conductas de acoso laborales y en especial lo concerniente a su prevención, corrección y sanción.

Para efectos de notificaciones, las recibo en la Calle 48 No. 39-234 de Bucaramanga.

Respetuosamente,

ALFONSO GOMEZ GOMEZ
C.C. 2.012.320 de Bucaramanga

Bucaramanga, abril de 2006.

CAPITULO XXVII

ADICIONAL AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BUCARAMANGA, REFERENTE A PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

DE LAS MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

Artículo 74 : Constituye acoso laboral , toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato Laboral, entendido como todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como trabajador, así como también 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 la relación de trabajo de tipo laboral, o todo comportamiento tendiente a menoscabar la auto-estima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. Persecución Laboral, esto es toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. Discriminación Laboral, entendiéndose por tal 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.
4. Entorpecimiento Laboral, que se constituye en razón de toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla mas gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador. Constituyen acciones de este tipo, 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.
5. Inequidad laboral, constituida por la asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. Desprotección Laboral, que la constituye 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.

DE LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL

Artículo 75 .- Para todos los efectos relacionados con éste reglamento, se presume que existe acoso laboral, cuando se acredita la ocurrencia repetida y pública de las siguientes conductas:

1. Todo acto de agresión física dentro de la entidad o en desarrollo de las actividades derivadas del ejercicio del objeto social y/o las funciones contratadas, 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 status 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 del procedimiento disciplinario que se derive de su denuncia;
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 las personas;
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 de 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 de 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 den 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.

PARAGRAFO: Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral, debiendo la autoridad competente apreciar tal circunstancia según la gravedad de la conducta

denunciada y su capacidad de ofender por si sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

DE LAS CONDUCTAS NO CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL

Artículo 76 : No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades :

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
3. La formulación de circulares o memorandos de servicio, encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicativos objetivos y generales de rendimiento;
4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración para con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en su operación.
5. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o en una causa justa, de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo;
6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Carta Política;
7. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo estatuto;
8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas del contrato de trabajo .

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Artículo 77 .- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la **UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BUCARAMANGA**, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Artículo 78 .- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, denominada Ley de prevención, corrección y sanción del acoso laboral, que incluye campañas de divulgación preventiva sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso

laboral, y las que lo excluyen, así como también las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de prevenir y corregir actitudes que pudieran generar actos de acoso laboral, para lo cual son acciones a efectuar :

a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente;

b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y

c. Examinar conductas específicas que pudieran configurar acoso laboral u otros hostigamiento en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

Artículo 79 .- Para todo lo relacionado con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno, que a mas de dar aplicabilidad a la ley vigente sobre acoso laboral, preserva el mantenimiento de las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un Comité, integrado por un trabajador y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".

PARAGRAFO: El trabajador que participe en el Comité será la persona designada por la empresa teniendo en cuenta su antigüedad, liderazgo, ecuanimidad, ponderación y sentido de los valores que se contienen en la ley 1010 de 2006.

2. El Comité de Convivencia Laboral desarrollará las siguientes funciones y actividades:

a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

- b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
- e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
- f. Atender las conminaciones preventivas que formularen las autoridades competentes.
- g. Programar y hacer el seguimiento de las actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones de quienes comparten una relación de trabajo grupal dentro de la empresa.
- h. Crear espacios para la divulgación de todo lo concerniente a la prevención y corrección de conductas laborales que pudiesen ser generadoras de acoso en el trabajo, así como también para construir los valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente.
- i.. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este Comité se reunirá bimestralmente, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del mismo realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral. Se reunirá extraordinariamente cuando conozca o se denuncien ante el, situaciones que pudieren constituir acoso o amenazar los valores y hábitos de convivencia y que requieran de la inmediata intervención con miras a su corrección, prevención y/o sanción.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de un adecuado ambiente laboral; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del Comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

7. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006”.

DE LOS SUJETOS DE LA ACCION DISCIPLINARIA

Artículo 80 .-Para los efectos disciplinarios de acoso laboral , se deberá tener en cuenta que pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

1. La persona que se desempeñe como Gerente, Jefe, Director, Supervisor o cualquiera otra posición de dirección y mando dentro de la Entidad y con referencia a quienes se hallen sujetos a una relación laboral regulada por el Código Sustantivo del Trabajo;
2. La persona que se desempeñe como trabajador o empleado.

De igual forma, que se consideran sujetos pasivos o víctimas del acoso:

1. Los trabajadores y empleados de la empresa, vinculados con una relación propia del Código Sustantivo del Trabajo;
2. Los jefes inmediatos, cuando el acoso promueva de sus subalternos.

Son sujetos partícipes del acoso laboral:

1. La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
2. La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por las autoridades competentes en desarrollo de la ley sobre acoso laboral.

Artículo 81 : La potestad disciplinaria radicada en cabeza del empleador, debe preservar de acuerdo con los procedimientos disciplinarios establecidos en el reglamento interno de trabajo el derecho de defensa de los trabajadores inculpados, lo cual no es óbice para que por las autoridades públicas pertinentes se tomen las decisiones propias de sus atribuciones de acuerdo con las competencias que les señala la Ley 1010 de 2006.

Artículo 82 : Constituyen falta grave que da lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa, todo hecho de maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral o desprotección laboral, en que hubiese incurrido cualquier trabajador o empleado, de acuerdo con las definiciones que sobre estos aspectos se han incluido en este capítulo, o en los casos de reiteración de la conducta.

Artículo 83 : Cuando del análisis de las conductas de acoso, se deduzca la existencia de conductas atenuantes, en los términos del artículo 3º de la Ley1010 de 2006, habrá lugar a llamado de atención con copia a la hoja de vida.-

DE LA ADAPTACION DEL REGLAMENTO

Artículo 84: Para los efectos del cumplimiento del párrafo primero del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006, la empresa deja constancia que la adaptación del reglamento interno de trabajo contenida en este documento, estuvo prevista del conocimiento del mismo por parte de los trabajadores a quienes se les escucharon sus inquietudes por parte de la Oficina de Recursos Humanos.

Para constancia se remite en original y dos copias adicionales, para efectos de su aprobación con fundamento en los artículos 106, 116, 117 y 124 del Código Sustantivo del Trabajo.

ANEXOS

- Copia del certificado de existencia y representación de la Entidad.
- Documento por triplicado del texto de la adición al reglamento
- Constancia de haberse abierto espacios para el conocimiento por parte de los trabajadores y la recepción de sus inquietudes.-

ALFONSO GOMEZ GOMEZ
C.C. 2.012.320 de Bucaramanga
Vicepresidente de la Junta Directiva
Representante Legal de la
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BUCARAMANGA

DIRECCION DE LA ENTIDAD: Calle 48 No. 49-234 de Bucaramanga.