

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA  
ACTUALIZADO CONFORME A LA LEY 2466 DE 2025**

**APROBADO MEDIANTE ACUERDO JUNTA DIRECTIVA No. 134 DE 18 DE  
JUNIO DE 2026**

**TABLA DE CONTENIDO**

<b>Cap.</b>	<b>Contenido</b>	<b>Arts.</b>	<b>Pág.</b>
I	De la denominación social, naturaleza jurídica, domicilio y sedes.	1-4	3
II	Del orden jerárquico de los representantes del empleador.	5	5
III	De los principios que rigen para la aplicación de este reglamento.	6	6
IV	Del proceso de selección para fines de contratación laboral.	7-11	8
V	De la contratación laboral en la UNAB – Modalidades de contratación Laboral.	12-17	12
VI	Del contrato de aprendizaje.	18-22	17
VII	Del periodo de prueba.	23-26	22
VIII	De la tercerización y la intermediación laboral.	27-28	23
IX	De la jornada laboral, los días laborables y el horario de trabajo.	29-34	23
X	Del trabajo diurno y nocturno y el trabajo suplementario. Reconocimiento y pago.	35-40	27
XI	De los días de descanso obligatorio.	41-49	29
XII	De las vacaciones.	50-58	32
XIII	De los permisos y licencias remuneradas.	59-61	34
XIV	Del salario, su pago y periodos que lo regulan.	62-66	44
XV	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Del servicio médico y los riesgos laborales.	67-73	46
XVI	De la protección especial para menores de 18 años. Labores prohibidas.	74-76	49

XVII	De los mecanismos de prevención de acoso laboral y el acoso sexual laboral.		50
	Apartado I: Del acoso Laboral.	77-85	50
	Apartado II: Del acoso sexual laboral.	86-98	59
XVIII	Del Comité de Convivencia Laboral.	99-104	66
XIX	Del trámite de las quejas sobre acoso sexual y/o violencias de género.	105-106	71
XX	Normas con referencia a los sujetos de especial protección	107-108	72
XXI	Obligaciones especiales para la UNAB y los(las) trabajadores(as).	109-112	73
XXII	De los deberes y prohibiciones de los (de las) trabajadores(as) contratados(as) para ejercer funciones de profesor(a).	113-114	81
XXIII	De la escala de faltas, sanciones y procedimientos disciplinarios.	115-128	84
XXIV	De las quejas y reclamos de los(as) trabajadores (as): personas ante quienes debe presentarse y su trámite.	129	94
XXV	De las prestaciones extralegales y de las bonificaciones especiales.	130-131	94
XXVI	De los entornos laborales flexibles en cuanto a la presencia de animales de compañía en los espacios de trabajo.	132-133	95
XXVII	Del derecho a la desconexión laboral.	134-140	96
XXVIII	Publicación para conocimiento de los trabajadores, oportunidad de objeciones y publicación del texto final del Reglamento.	141-144	98
XXIX	Vigencia.	145	99
XXX	Disposiciones Finales.	146-147	99

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO - UNAB**

La CORPORACIÓN UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA, (en adelante **UNAB**), es una entidad de educación superior de carácter privado, sin ánimo de lucro, con domicilio principal en la ciudad de Bucaramanga, NIT 890.200.499-9, que en la prestación de los servicios educativos desarrolla sus actividades en las áreas de educación preescolar, primaria, secundaria, bachillerato, superior universitaria y pos universitaria, así como también actividades de investigación y extensión, 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 y en desarrollo de las normas legales sobre la materia, prescribe el presente **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO** para todas las dependencias actualmente existentes y las que posteriormente se instalen en esta ciudad o fuera de ella y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Corporación como todos sus trabajadores.

Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo escritos o verbales celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, tanto administrativos como profesores, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, solo pueden ser favorables al trabajador.

### **CAPÍTULO I.**

#### **DE LA DENOMINACIÓN SOCIAL, NATURALEZA JURÍDICA, DOMICILIO Y SEDES**

**ARTÍCULO 1. DENOMINACIÓN SOCIAL Y NATURALEZA JURÍDICA.** La persona jurídica se denomina **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA, UNAB** y podrá usar la sigla UNAB, denominación que se la dará en el presente reglamento, es una institución de carácter académico, de utilidad común, sin ánimo de lucro, organizada de acuerdo con las previsiones contenidas en el artículo segundo de sus estatutos como Corporación sujeta a las previsiones del Código Civil Colombiano, que establecen que si bien está instituida como una Universidad, puede crear y administrar instituciones o programas específicos para actividades educativas de

diferente orden y las necesarias para cumplir con los objetivos legales de investigación y extensión.

**ARTÍCULO 2. FUNCIONAMIENTO Y RÉGIMEN JURÍDICO.** El régimen jurídico de la UNAB referente a la contratación del personal de sus trabajadores (as), se sujetará en todo a las reglas del Código Sustantivo de Trabajo, las del régimen de seguridad social y a las normas especiales que la regulen, así como también a sus estatutos y a los reglamentos internos y órdenes que en desarrollo de las normas legales expidiere.

**ARTÍCULO 3. RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS (LAS) TRABAJADORES (AS).** Los (las) trabajadores (as) de la UNAB, estarán vinculados por contrato de trabajo regulado por lo estipulado en el Código Sustantivo de Trabajo y demás normas aplicables a los (las) trabajadores (as) del sector privado, incluidas las regulaciones contempladas sobre este tema en la Ley de Educación Superior y la jurisprudencia constitucional.

**ARTÍCULO 4. DOMICILIO, SEDES O CAMPUS.** La UNAB tiene su domicilio principal en la Av. 42 # 48 - 11 ciudad de Bucaramanga - Santander, República de Colombia. Sin perjuicio de que establezca sedes en el territorio nacional o fuera de éste. Actualmente, la UNAB cuenta con sedes o campus en las ciudades de Bucaramanga, Floridablanca y Bogotá.

Espacios administrativos y Educativos	Dirección
Campus El Bosque	Calle 157 No. 19-55 el Bosque
Campus el Tejar - Instituto Caldas	Circunvalar 35 No. 92-135
Campus Jardín	Avenida 42 No. 48-11
Centro de Servicios Universitarios - CSU	Carrera 47 No. 53-78
Consultorio Jurídico y Centro de Conciliación	Carrera 12 No. 34-39
Campus Rafael Ardila Duarte- CORE	Calle 42 No. 34-14
UNAB Bogotá	Calle 100 # 8A-55 World Trade Center. Oficina 201 Bloque C

**PARÁGRAFO:** Para los efectos de aplicación del Reglamento Interno de Trabajo, se consideran como lugares de trabajo aquellos en que la Universidad tiene establecidas sus diferentes campus ya sea que se trate de dependencias

administrativas o académicas, incluidas aulas de clase, bibliotecas, salas de informática, laboratorios, jardines, área de esparcimiento cultural y deportivo y los demás sitios en los cuales sus trabajadores, tanto administrativos como profesores, ya sea de manera permanente o transitoria, ejecuten las actividades para las que fueron contratados.

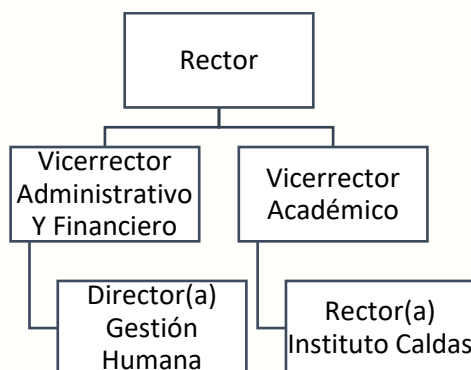
## CAPÍTULO II.

### DEL ORDEN JERÁRQUICO DE LOS REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR

**ARTÍCULO 5. ORDEN JERÁRQUICO.** El orden jerárquico de la UNAB es el que se encuentre establecido en su organigrama interno, con las modificaciones que posteriormente se pudieren incluir y que entenderán hacer parte de este reglamento y que se resume de la siguiente manera:

La estructura organizacional de la UNAB está compuesta por la Dirección Universitaria, a cargo de la Junta Directiva y la Rectoría de la Universidad, la Dirección Académica, en cabeza de una Vicerrectoría Académica y la Dirección Administrativa, a cargo de una Vicerrectoría Administrativa y Financiera. Éstos se articulan entre sí mediante el organismo de gestión de la Dirección Institucional de la Rectoría, los criterios formulados en el Proyecto Educativo Institucional - PEI, el Plan de Desarrollo y la aplicación de las políticas institucionales, formuladas por la Junta Directiva.

En consecuencia, son representantes del empleador ante los trabajadores:



Fuente: Organigrama General UNAB. Junio de 2025.

## CAPÍTULO III.

### DE LOS PRINCIPIOS QUE RIGEN PARA LA APLICACIÓN DE ESTE REGLAMENTO

**ARTÍCULO 6. ENUNCIACIÓN Y CONCEPTO.** En los términos de la Carta Política y la Ley Laboral y acorde con los principios filosóficos que guían el desarrollo del objeto social de la UNAB, constituyen principios guía en la aplicación del presente reglamento:

**1. IGUALDAD:** Entendida como concepto multidimensional que: (i) en lo formal las normas de este reglamento como parte del derecho interno de la UNAB que hace parte de sus contrataciones laborales, debe ser aplicada en condiciones de igualdad a todos los trabajadores, sin desconocer en su aplicación el principio de “igualdad entre iguales, igualdad entre desiguales e igualdad entre diferentes”. - - (ii) en lo material, que garantiza la paridad de oportunidades entre individuos. - -y (iii) La prohibición de discriminación que no permite aplicar un trato diferente a partir de criterios con sustento en razones de sexo, raza, origen étnico, identidad de género, religión y opiniones políticas y filosóficas entre otras.

**2. RESPETO Y TOLERANCIA:** Entendidos como el reconocimiento de la dignidad de cada persona, que se traduce en el trato sustentado en el reconocimiento del valor intrínseco de cada persona, del que se deriva el trato respetuoso, ausente de toda discriminación sustentado en la reconocimiento de que todos los miembros de la comunidad universitaria UNAB son seres autónomos, libres, titulares de unos derechos fundamentales y por ende sujetos de protección ante todo acto de violencia, acoso o manipulación.

**3. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:** Corresponde al derecho del(de la) Trabajador(a) de mantener una expectativa legítima de mantener su trabajo, mientras subsistan las causas y materia que dieron origen a la contratación y el(la) trabajador(a) haya observado buena conducta, que no puede entenderse como inamovilidad laboral y deja abierta la posibilidad de terminaciones de contrato por decisión unilateral de cada una de las partes contratantes. Esta estabilidad incluye el concepto especial de estabilidad reforzada, que protege al trabajador de ser despedido sin causa objetiva o justa y que constituyen protecciones por razones superiores como las de garantizar los derechos constitucionales a la sindicalización y a la negociación colectiva, o cuando se encuentra en condiciones de debilidad

manifiesta como la enfermedad, la discapacidad, la maternidad, la condición de prepensionable, entre otras.

**4. IRRENUNCIABILIDAD:** Como principio que se apoya en criterio protector que tienen las normas laborales, que pertenecen a la normativa definida como de orden público, que propenden por la dignificación del trabajador y por tanto los derechos y prerrogativas que esta legislación reconoce se sustraen de la voluntad de las partes contratantes, que solo pueden modificar los derechos que consagra cuando se mejoran en favor de los (las) trabajadores(as) sus contenidos.

**5. PROOPERARIO (o INDUBIO PROOPERARIO):** Que se inserta en la Carta Política como principio fundamental y que indica que, ante una duda razonable sobre la interpretación de una norma o los alcances de un derecho, se debe elegir la opción más favorable al (a la) trabajador(a) como una forma de equilibrar la relación laboral. Este Instituto Jurídico se aplica respecto de la interpretación de la ley, la determinación de la condición más beneficiosa y la progresividad de las normas laborales.

**6. PRIMACÍA DE LA REALIDAD:** Se sustenta en el entendimiento de que la realidad de las contrataciones y de los diferentes institutos laborales que forman el haz de derechos en favor del de los/las trabajadores(as), que conforman hechos concretos que cimentan la realidad material prevalecen sobre apariencias o denominaciones formales, como forma de protección ante simulaciones.

**7. EL RESPETO A LOS DERECHOS ADQUIRIDOS Y A LAS LEGÍTIMAS EXPECTATIVAS:** ENTENDIENDO LOS DERECHOS ADQUIRIDOS en materia laboral los que corresponden a beneficios, condiciones o ventajas derivadas de derechos consagrados en la ley, en el contrato de trabajo, la costumbre inveterada o por la decisión de la UNAB que impiden su eliminación unilateral por la Institución empleadora. Y por LEGÍTIMAS EXPECTATIVAS que son una garantía jurídica, derivada del principio de buena fe y seguridad jurídica, que protege a los(las) trabajadores(as) de cambios que cercenen la confianza depositada y la posibilidad de la consolidación de derechos.

**8. LA GARANTÍA A LA SEGURIDAD SOCIAL,** como derecho humano fundamental y un derecho público obligatorio e imprescriptible, que protege a las personas contra las contingencias de su vida en cuanto a enfermedad, maternidad, vejez, invalidez

y riesgos laborales y corresponde a un sistema regido por la solidaridad, la universalidad y la integralidad.

## CAPÍTULO IV.

### DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA FINES DE CONTRATACIÓN LABORAL

**ARTÍCULO 7. REQUISITOS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN.** Quien aspire a desempeñar un cargo asalariado en la UNAB, deberá agotar el proceso de selección que se tiene establecido, y acreditar los requisitos exigidos en atención al cargo que pretende para lo cual deberá aportar de manera general los documentos que a continuación se detallan:

1. Formato hoja de vida.
2. Copia escaneada de la cédula de ciudadanía.
3. Copia escaneada del Pasaporte vigente (extranjeros).
4. Copia escaneada de visa de trabajo (extranjeros).
5. Copia escaneada tarjeta profesional, en los casos que sea exigible por ley para acreditar profesión.
6. Copia escaneada de título y acta de grado de Secundaria, Pregrado y Posgrado. Nota: Los títulos obtenidos en universidades extranjeras deben convalidarse ante el Ministerio de Educación Nacional.
7. Copia escaneada de otros estudios realizados (seminarios, talleres, cursos, diplomados).
8. Copia escaneada de certificaciones o pruebas de otros idiomas.
9. Copia escaneada de artículos, publicaciones o investigaciones realizadas (solo hoja de presentación con mención del autor).
10. Copia escaneada de certificaciones que acrediten la experiencia laboral consignada en la hoja de vida y las capacitaciones y adiestramientos que haya efectuado en entidades idóneas para ello y que sean relevantes para el ejercicio de las funciones del cargo a que aspira de acuerdo con la convocatoria.
11. Copia escaneada de certificación o constancia que acredite pertenecer a redes, asociaciones, agremiaciones o comités.
12. Copia escaneada de diplomas o certificaciones de reconocimientos y distinciones.
13. Historia de cotizaciones a pensiones de seguridad social (en el caso de haber sido cotizante)

14. Formato de autorización para el manejo de datos personales suministrado por la UNAB debidamente diligenciado y firmado.

**PARÁGRAFO 1:** Para efectos de la SELECCIÓN DE APRENDICES se tendrán en cuenta los documentos de acuerdo con las exigencias del decreto 001223 de 2026 que modificó el artículo 2.2.6.3.2.4. de libro segundo del decreto 1072 de 2015 o decreto único reglamentario del sector trabajo, y adicionalmente el programa académico de la práctica para la aprobación por parte de la UNAB.

**ARTÍCULO 8. PROCESO DE SELECCIÓN DE PROFESORES.** De manera adicional a las condiciones señaladas en el numeral anterior del presente artículo, cuando se trate de personal profesores a nivel de pregrado y posgrados, maestrías y doctorados, se deberá aportar los documentos enlistados en este artículo y someterse a cada una de las etapas del proceso de selección y clasificación establecidos en la normativa interna de la UNAB, además de reunir y acreditar los siguientes requisitos mínimos:

1. Poseer título universitario en la disciplina o profesión a la cual se vincula.
2. Poseer título de posgrado o maestría o doctorado en el campo o área en que se le vincule como profesor y que en el caso de títulos obtenidos en el extranjero deberán tener la homologación del Estado Colombiano, cuando ello se exija.
3. Demostrar las cualidades requeridas para el desempeño del cargo.
4. Tener como mínimo dos años de experiencia profesional o de experiencia relativa a la profesión.
5. Afinidad con los principios y valores de la UNAB declarados en el acta de constitución, estatutos, proyecto educativo institucional (PEI), código de ética y cualquier otra reglamentación institucional que se expida.

**PARÁGRAFO 1:** La Rectoría y/o Vicerrectoría Académica, excepcionalmente, y de acuerdo con los intereses de la Institución podrá autorizar la vinculación de un profesor de reconocidos méritos sin acreditar el cumplimiento de los ordinales 2 y/o 4. De igual forma, podrán exonerar del cumplimiento del ordinal 1 a quien se desempeñe con suficiencia académica o demuestre que ha 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, y acredite al menos dos años de experiencia en el campo respectivo.

**PARÁGRAFO 2:** Se entiende por **experiencia profesional** la adquirida mediante prácticas académicas/laborales, contratos de aprendizaje y los exigidos por ley para acceder al título universitario o para poder practicar la profesión u oficio, participación en grupos de investigación, de acuerdo con lo establecido en la Ley 2039 de 2020 y/o la norma que la modifique o sustituya, con las excepciones previstas en la normativa nacional, tales como las profesiones relacionadas con el sistema de seguridad social, en cuyo caso la experiencia profesional se computará a partir de la inscripción o registro profesional (parágrafo 2, artículo 2.2.6.2.5.2. del Decreto 1072 de 2015 adicionado por el Decreto 616 de 2021).

Por **experiencia relativa** se entiende la adquirida en el ejercicio de la docencia en áreas iguales o similares a las del cargo de profesor para proveer.

**ARTÍCULO 9. REGULACIONES PARA EL DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN.** 1. La UNAB podrá establecer en el procedimiento respectivo, documentos adicionales y/o requisitos específicos a los mencionados en el presente reglamento, según se requiera. Igualmente podrá realizar la consulta de antecedentes judiciales, disciplinarios y otros requeridos según el cargo y a corroborar directamente y/o a través de las instituciones correspondientes, la veracidad de la documentación entregada por parte de la persona a vincularse, para lo cual se entenderá tener la autorización del interesado por el hecho de presentarse al proceso de selección.

**PARÁGRAFO:** La exigencia de presentación de documentos no pueden incluir los referentes a certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto, tales como “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, a menos de que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Ministerio de trabajo), el examen de VIH (artículo 217 del Decreto 1543 de 1997), ni la libreta militar (artículo 42 de la Ley 1861 de 2017).

2. La postulación a un cargo y/o envío de documentos para dicho efecto, no genera obligación alguna para la UNAB de su elección y/o contratación. El proceso de selección es absolutamente confidencial, tendrá en cuenta el perfil exigido para el cargo y las demás condiciones de conveniencia para la UNAB, se realizará verdad

sabida y buena fe guardada y dentro de su autonomía, la Universidad se abstendrá de dar explicación o información alguna sobre las calificaciones y/o criterios tenidos en cuenta para la asignación al cargo.

3. En desarrollo del proceso de selección, la UNAB podrá realizar pruebas psicológicas, pruebas de poligrafía, visita domiciliaria y/u otro(s) tipo(s) de recolección(es) de datos personales, incluidos los sensibles, como parte de su proceso de selección, para lo cual el(la) aspirante al cargo deberá otorgar autorización previa a la UNAB.

4. En los procesos de selección de profesores podrán participar Rector, Vicerrector Académico o Junta Directiva o el Decano de la Facultad a la que corresponde el empleo vacante.

5. El medio de comunicación y/o de notificación en el proceso de selección es el correo electrónico, número de celular y/o la dirección de residencia suministrada y/o actualizada por el (la) aspirante.

**ARTÍCULO 10. CONSECUENCIAS DE LA FALSEDAD O ADULTERACION DE DOCUMENTOS CONOCIDA CON POSTERIORIDAD A LA CONTRATACIÓN.** La falsedad o adulteración de la documentación señalada en este reglamento, en caso de que se hubiere dado la contratación efectiva del aspirante, constituye falta grave a las obligaciones del contrato que dará lugar a la inmediata desvinculación laboral por causa justa y sin perjuicio de las decisiones judiciales en los casos en que LA UNAB considere pertinente acudir a otras instancias judiciales, ya sean penales o civiles, en consideración a la gravedad de la adulteración.

**ARTÍCULO 11. REGLA GENERAL PARA CONTRATACIONES DE MENORES DE 18 AÑOS.** Toda persona menor de 18 años que pretenda celebrar un contrato con la UNAB, incluida la contratación de aprendices, necesita autorización escrita del Ministerio de Trabajo previo consentimiento de sus representantes legales, todo lo anterior de acuerdo con las previsiones legales en materia de contratación de menores.

**PARÁGRAFO:** Los menores de 15 años no pueden ser vinculados bajo ninguna modalidad laboral de conformidad con Ley 789 de 2002 y Ley 1098 de 2006.

## CAPÍTULO V.

### DE LA CONTRATACIÓN LABORAL EN LA UNAB - MODALIDADES DE CONTRATOS DE TRABAJO

**ARTÍCULO 12. DE LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL.** La **UNAB**, de acuerdo con las necesidades que se derivan del desarrollo de su objeto social, la materia y objeto de la contratación y con ajuste a las definiciones que para cada una de ellas establece la ley o la que la modifique o la costumbre ajustada a la ley, celebrará sus contrataciones laborales, las que verterá en la formalidad escrita y que en los casos en que es obligatorio remitirá copias de ellos a la Inspección del Trabajo y/o a la ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES a la cual se encuentre afiliada la Institución.

**PARÁGRAFO 1:** Para los efectos relacionados en esta norma se tendrán en cuenta los siguientes conceptos que se derivan de los preceptos legales actualmente vigentes y que deben estar recogidos en el texto escrito o virtual que debe presentar al (a la) trabajador(a) la UNAB:

- 1) Contrato a término indefinido que se da en los casos en que su vigencia ocurra mientras subsistan las causas y la materia del contrato y el trabajador haya observado buena conducta.
- 2) Contrato a término fijo en las modalidades de inferior a un año y superior a un año, sin que pueda prorrogarse en ningún caso más allá de los cuatro (4) años, todo ello de acuerdo con lo regulados en la Ley 2466 de 2025.
- 3) Contrato por duración de la obra o labor determinada, cuya vigencia se extiende única y exclusivamente para la situación que dio lugar a la contratación y debe estar expresada de forma clara en el documento que recoge el contrato.
- 4) Contrato de trabajadores en misión, el que sólo es posible su contratación para suplir personal de acuerdo con los artículos 45 de la Ley 2466 de 2025 y 77 de la Ley 50 de 1990.
- 5) Contrato en la modalidad de trabajo remoto, de acuerdo con el desarrollo que se incorpora en los siguientes artículos.

**PARÁGRAFO 2:** La UNAB en lo relacionado con las contrataciones de trabajadores, establecerá los mecanismos internos para hacer efectiva la

vinculación de personas con discapacidad, de acuerdo con las exigencias contempladas en el ordinal 17 del art. 15 de la Ley 2466 de 2025.

**ARTÍCULO 13. CRITERIO GENERAL SOBRE CONTRATACIONES LABORALES EN LA UNAB.** Las contrataciones en la UNAB tienen como objetivo cubrir las necesidades del desarrollo del objeto social de la Institución, que en los más de los casos asumen vocación de permanencia y en algunos otros buscan cubrir necesidades temporales o coyunturales.

Como criterio integrante de esta reglamentación interna del trabajo, se debe tener en cuenta:

1. El principio de estabilidad laboral a que se refiere la Carta Política en su artículo 53, no es entendido – como así lo establece la jurisprudencia constitucional y laboral – como sinónimo de inamovilidad, por lo cual la vigencia de las contrataciones está supeditada a la permanencia del objeto y las causas que le dieron origen y a la buena conducta, lealtad y eficiencia por parte del trabajador.
2. Para cumplir criterios propios del Gobierno Corporativo, y en particular, el literal (b) del numeral (iii) del apartado (A) del Código de Ética (Compromisos y Disposiciones Éticas), entendidos como la necesidad de la renovación del personal al servicio de la Institución y del acercamiento a nuevos criterios del hacer académico y la utilización e incorporación de las nuevas tecnologías y prácticas laborales necesarias para mantener actualizaciones en las ejecuciones propias del desarrollo del objeto social de la UNAB, pero sin desestimar experiencias adquiridas que sean útiles para la Institución y su actividad misional:

2.1 Cuando un trabajador del área administrativa, sin importar el nivel en que se encuentre ubicado, obtenga pensión dentro de las posibilidades previstas en la ley de Seguridad Social, la Universidad podrá dar por terminada su contratación con fundamento en la justa causa a que se refiere el ordinal 14 del aparte a) del Decreto Legislativo 2351 de 1965. No obstante, por razones de conveniencia institucional, el Rector podrá autorizar, de manera excepcional y por el tiempo que estime necesario, la continuidad temporal del trabajador en el desempeño de su cargo y hasta tanto culmine satisfactoriamente las actividades de empalme. Así

mismo, una vez terminada la vinculación administrativa, ello no impedirá que la Universidad pueda contratarlo posteriormente como profesor o conferencista, siempre y cuando se cuente con el aval de manera expresa de la Vicerrectoría Académica y la aprobación directa del Rector con el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios aplicables.

- 2.2 Cuando se trate de un trabajador del área académica, como regla general su pensión también trae consigo la terminación del contrato de trabajo, con la excepción de que a juicio del Decanato o en el caso de Investigadores de la Dirección de Investigación, Creación e Innovación de la UNAB, avaladas de manera expresa por la Vicerrectoría Académica y aprobadas directamente por la Rectoría, se considere necesaria su continuidad dadas las calidades científicas, académicas e investigadoras del trabajador.

**ARTÍCULO 14. CONTRATACIONES EN MODALIDAD NO PRESENCIAL.** Para las contrataciones no presenciales a que se ha hecho referencia en los artículos precedentes, la UNAB tendrá en cuenta los siguientes criterios y reglas:

1. Para el desarrollo de ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS, estas contrataciones podrán celebrarse, cumpliendo los criterios exigidos por las leyes que las desarrollan, incluyendo los temas relacionados con conectividad y los propios del SG-SST existentes en la UNAB, pero deben obedecer a programaciones específicas y planificadas por parte de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera de la UNAB, ya sea para incorporar modificaciones para asegurar el buen desarrollo del contrato, o para modificar el contrato a la forma presencial. De todo lo anterior se dejará expresa manifestación de aceptación de la UNAB y el TRABAJADOR en los contratos que al efecto se suscriban.
2. Para el desarrollo de ACTIVIDADES ACADÉMICAS de carácter permanente, la Universidad podrá acudir tanto al trabajo presencial como al trabajo remoto, de conformidad con la naturaleza de las funciones, las necesidades del servicio y los criterios institucionales de calidad académica y flexibilidad. En todo caso, se reconoce la especial importancia del trabajo presencial para el adecuado desarrollo de las clases, la interacción directa con los estudiantes, las reuniones de planeación educativa y las demás actividades académicas y administrativas que así lo requieran.

Sin perjuicio de lo anterior, la Universidad también reconoce la importancia, las ventajas y el potencial del desarrollo de clases y demás actividades académicas en modalidad virtual o remota, en cuanto contribuyen a la flexibilidad, la innovación pedagógica, la ampliación de cobertura y el fortalecimiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Los casos en que se autorice el trabajo remoto para el desarrollo de ACTIVIDADES ACADÉMICAS deberán sustentarse en decisión motivada del respectivo Decano y/o del Director de Investigación, Creación e Innovación, y requerirán, en todo caso, autorización previa, expresa y escrita del Vicerrector Académico.

**PARÁGRAFO:** En el caso de las actividades o cargos que impliquen atención o servicio directo y presencial a estudiantes, en general solo se podrán desarrollar bajo la forma de trabajo presencial y, excepcionalmente, se podrán llevar a cabo bajo las formas de teletrabajo o trabajo remoto, posibilidad que se supedita a la aprobación del Vicerrector Académico, quien la otorgará siempre y cuando se asegure el desarrollo efectivo de las responsabilidades del cargo

3. Lo expresado en los ítems que preceden, no constituye impedimento para que, con sujeción a los reales requerimientos y necesidades de la UNAB, y en desarrollo de los objetivos y posibilidades previstos en la normatividad laboral vigente, la Universidad pueda implementar y autorizar distintas formas de prestación del servicio que comprendan el trabajo presencial, el trabajo a distancia y los esquemas mixtos o híbridos que los combinen, sin incidencia alguna en la jornada u horas de trabajo legal o contractualmente establecidas.

En tal sentido, la UNAB podrá acudir, según la naturaleza de las funciones, las necesidades del servicio y la conveniencia institucional, a cualquiera de las modalidades de trabajo no presencial reconocidas por el ordenamiento jurídico colombiano, incluidas, entre otras, el teletrabajo, el trabajo en casa, el trabajo remoto y las formas de trabajo transnacional que resulten legalmente procedentes, haciendo uso de tecnologías de la información, las comunicaciones y demás medios idóneos para la adecuada prestación del servicio (Ley 1221 de 2008, Decreto 1072 de 2015, Ley 2088 de 2021, Ley 2121 de 2021 y Artículo 55 de la Ley 2466 de 2025).

4. En cualquier etapa del desarrollo del trabajo bajo modalidades no presenciales, ya sea a solicitud del trabajador o por razones de conveniencia institucional, podrán realizarse evaluaciones o revisiones que eventualmente conduzcan a la modificación de dicha modalidad. Esta modificación deberá formalizarse en la contratación, aspecto sobre el cual se dejará constancia expresa en el contrato de trabajo.

#### **ARTÍCULO 15. OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN LAS CONTRATACIONES LABORALES DE TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO O TRABAJO EN CASA.**

Cuando con ajuste a la ley la UNAB celebre las contrataciones de TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO o TRABAJO EN CASA, se guiará por los siguientes objetivos:

1. Conciliar la vida personal y familiar de los trabajadores a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
2. Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo.
3. Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
4. Disminuir el ausentismo laboral, sin que esto entrañe en modo alguno la violación de las normas sobre desconexión laboral.
5. Mejorar los procesos laborales en todas las dependencias de LA UNAB.
6. Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

#### **ARTÍCULO 16. DE LA POSIBILIDAD DE LOS TRABAJADORES DE SOLICITAR PASAR A LA MODALIDAD DE TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO O TRABAJO EN CASA.**

Los Trabajadores de LA UNAB podrán solicitar su participación en el programa de TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO o TRABAJO EN CASA si cumplen con los siguientes requisitos:

1. La permanencia mínima de un (1) año en la UNAB como trabajador dentro de las modalidades presenciales de trabajo, o sujetarse a pruebas especiales y específicas de aptitudes psico-sociales respecto de las funciones a desempeñar en

el esquema o forma de trabajo por fuera de la sede de la Institución, todo ello de acuerdo con las reglas que la UNAB implemente para el efecto.

2. Diligenciar el formato de solicitud de ingreso al programa.
3. Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados conjuntamente con el jefe inmediato.
4. Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador.
5. Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

**ARTÍCULO 17. VERIFICACIÓN DEL ESTADO DE SALUD DE LOS TRABAJADORES.** La UNAB verificará el estado de salud de todos sus trabajadores(as) sin importar la modalidad de contratación laboral, para lo cual ordenará la realización de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y/o de egreso.

## CAPÍTULO VI.

### DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

**ARTÍCULO 18. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE.** El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa.

Para todos los efectos de estas contrataciones, se tendrán en cuenta las normas de la Ley 2466 de 2025 y las del Capítulo 3 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, como fueron reformadas por el Decreto 0223 del 5 de marzo de 2026.

**PARÁGRAFO:** Se entiende por ESCENARIOS DE PRÁCTICA que la UNAB como “entidad privada” disponga para servir de “escenario laboral real” y en tal virtud “recibe al practicante para la realización de actividades formativas relacionadas con su área de conocimiento en un ambiente laboral real, durante el tiempo determinado por el programa académico o formativo respectivo para el cumplimiento de la práctica laboral. En los programas de modalidad dual de la vía de cualificación educativa y los programas de la vía de cualificación del Subsistema de Formación para el Trabajo, los escenarios laborales reales son co-formadores.”

**ARTÍCULO 19. DE LAS VARIAS POSIBILIDADES DE CUMPLIR LAS CUOTAS DE APRENDIZAJE POR LAS UNAB.** La UNAB con sujeción a las previsiones legales contenidas en la Ley 2266 de 2025 y en las especiales que regulan el contrato de aprendizaje, cumplirá las cuotas de contratos de aprendizaje establecidas por el SENA, mediante las diferentes modalidades previstas que incluyen las formas tradicionales, las de educación dual, las prácticas universitarias y las demás que permita la ley.

**ARTÍCULO 20. DURACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE Y PRÓRROGAS.** Considerando el carácter formativo del contrato de aprendizaje, este podrá celebrarse:

1. Por tiempo determinado no superior a tres (3) años.
2. Para facilitar la formación teórico-práctica del aprendiz.
3. Debe establecer las fases para el que se celebra el contrato (lectiva y/o práctica) y en el caso de la formación dual la fusión de las etapas y la forma de alternancia.
4. En el caso de los estudiantes universitarios estar limitada a la fase práctica.

**PARÁGRAFO:** La duración del contrato de aprendizaje se determina, sin exceder de los tiempos fijados por la ley, de acuerdo con los programas de formación (diseños curriculares) respectivos, como necesaria para cumplir con su requisito formativo teórico-práctico, certificado por la Institución de Formación del aprendizaje. Por lo tanto, las prórrogas serán procedentes, siempre y cuando respeten las normas especiales del contrato de aprendizaje, y en ningún caso podrá ser superior a la duración dispuesta en los programas de formación respectivos para la realización de la actividad formativa teórica-práctica.

**ARTÍCULO 21. DE LOS APOYOS DE SOSTENIMIENTO DE ACUERDO CON LAS ETAPAS DE FORMACIÓN.** Siguiendo los lineamientos que se contienen en la Circular Externa 083 de 2025 del Ministerio del Trabajo, los apoyos de sostenimiento se concretan para los diferentes casos, así:

PARTICULARIDADES DE PAGOS - CONTRATO DE APRENDIZAJE - LEY 2466 DE 2025				
Tipo de formación	Etapas del contrato	Apoyo de sostenimiento mensual	Seguridad social	Otros derechos laborales
Formación dual	Primer año	Equivalente 75% de un (1) SMMLV	Afilación y cotización al sistema general de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales	Derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo durante todo el contrato.
	Segundo Año	Equivalente 100% de un (1) SMMLV		
Formación Tradicional	Etapas lectiva	Equivalente 75% de un (1) SMMLV	Afilación y cotización al sistema general de seguridad social en Salud + Riesgos laborales pagados por la empresa	Aplica pago del apoyo de sostenimiento mensual, así como las afiliaciones a salud y riesgos laborales.
	Etapas práctica	Equivalente 100% de un (1) SMMLV	Afilación y cotización al sistema general de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales	Derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo durante la etapa práctica.
Estudiantes universitarios	Cualquier modalidad o etapa	Equivalente al 100% de un (1) SMMLV	Según la etapa: solo salud y riesgos laborales (lectiva) o salud, pensiones y riesgos (en etapa práctica)	Según la etapa y sin importar si la formación es o no en modalidad dual. En etapa lectiva, aplican pagos del apoyo de sostenimiento mensual, junto a las afiliaciones a salud y riesgos laborales. Y en etapa práctica aplica el derecho a prestaciones, auxilios y demás derechos propios de un contrato de trabajo.

Fuente: Circular Externa 083 de 2025: MinTrabajo

**ARTÍCULO 22. REQUISITOS PARA LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.** El contrato de aprendizaje se celebrará por escrito deberán constar por escrito y celebrarse con anterioridad al inicio de la actividad formativa. Su texto debe incluir, de acuerdo con lo dispuesto en el art. Artículo 2.2.6.3.2.4. del del Libro 2 del Decreto 1072 de Único Reglamentario del Sector Trabajo, como fuera reformado por el Decreto 00223 de marzo de 2026, los siguientes elementos como mínimo:

1. Razón social la entidad tutora, número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de identificación.
2. Nombre, apellido, fecha nacimiento, y número del documento de identidad del practicante. En caso de que el estudiante sea adolescente entre quince (15) y diecisiete (17) menor de se deberá contar con la autorización del Inspector del Trabajo.
3. Institución Educativa en la que adelanta sus estudios.
4. Programa académico o formativo al cual se encuentre el estudiante.
5. Actividades que desarrollará el practicante.
6. Duración prevista la relación de práctica conforme programa académico o formativo, especificando fecha de inicio y fecha terminación.
7. Modelo de alternancia con que se adelantará actividad formativa, para programas de formación dual.
8. En caso de pactarse auxilio de práctica, señalarlo expresamente y disponer su mecanismo entrega.
9. Nombre e identificación del responsable de la afiliación y cotización al subsistema laborales del estudiante.
10. Derechos y obligaciones la entidad escenario de práctica y el estudiante.
11. Designación del tutor práctica precisando la identidad del tutor y monitor designado para realizar la supervisión de la práctica laboral, deberá ser notificado al estudiante.
12. Lugar de ejecución de las actividades prácticas.
13. Fecha de celebración del acuerdo.
14. Firma de las partes (para el efecto: (i) por el estudiante, (ii) el representante legal del escenario de práctica o su delegado, y (iii) el representante legal de la Institución Educativa o su delegado)

**PARÁGRAFO 1:** Son causales de terminación del contrato de aprendizaje:

- 1- Cumplimiento plazo fijo pactado conforme al art. 2.2.6.3.2.5. del decreto.0223 de 2026.
- 2- Pérdida la condición de estudiante derivada de la terminación del contrato prestación servicios educativos suscrito el estudiante y la entidad educativa (en este caso existe obligación de la Institución Educativa de informar al escenario de práctica la situación, tan pronto como ocurra).
- 3- Escrito de terminación anticipada de la práctica suscrito conjuntamente por parte del estudiante, tutor y monitor. El documento deberá justificar expresamente la causal que impide la continuidad del contrato.
- 4- Aquellas causales establecidas en reglamentación interna del escenario de práctica o Institución Educativa, en caso de que sean dispuestas.
- 5- Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento escenario de práctica laboral.

**PARÁGRAFO 2:** Cuando se trate de contratación de adolescentes por contrato de aprendizaje, en que sólo se podrá celebrar el contrato con personas mayores de 15 años, *“en concordancia con lo establecido por el artículo 35 del Código de la Infancia y la Adolescencia, y el literal a) del artículo 16 de la Ley 1780 de 2016. En caso de que el estudiante tenga entre quince (15) y diecisiete (17) años, sus representantes legales tramitarán previamente la autorización ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social o, en su defecto, ante el Ente Territorial Local.”*

En el caso de estas personas, el horario máximo de práctica para su aprendizaje será:

Situación	Horario	Jornada Máxima
Entre 15 y menos de 17 años	Máximo 6 horas diurnas hasta las 6.00 p.m.	30 horas a la semana
Entre 17 y menos de 18 años	Máximo 8 horas diarias hasta las 8.00 p.m.	40 horas a la semana
Entre 15 y 18 años en situación de maternidad y durante lactancia	Desde el 7 mes de gestación: horario diario de 4 horas hasta las 6:00 p.m.  En el periodo de lactancia: horario diario de 4 horas hasta las 6.00 p.m.	20 horas a la semana

## CAPÍTULO VII.

### DEL PERÍODO DE PRUEBA

**ARTÍCULO 23. ESTIPULACIÓN.** Una vez admitido el aspirante y suscrito el contrato de trabajo respectivo, convirtiéndose en trabajador(a), se podrá estipular con éste(a), un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la UNAB, las aptitudes del (de la) trabajador(a) y por parte de éste(a), las conveniencias de las condiciones del trabajo (artículo 76 C.S.T). El período de prueba será estipulado por escrito en el contrato de trabajo suscrito entre la UNAB, y el (la) trabajador (a); y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 24. DURACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA.** El período de prueba no podrá 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 (2) 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 (Artículo 78 C.S.T).

**ARTÍCULO 25. PRÓRROGA DEL PERIODO DE PRUEBA.** Cuando el periodo de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes podrán prorrogarlo antes de vencerse el periodo inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder los límites mencionados. (Artículo 79 C.S.T)

**ARTÍCULO 26. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DURANTE EL PERÍODO DE PRUEBA.** Durante el período de prueba y antes de su vencimiento, el contrato de trabajo podrá darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, por cualquiera de las partes, sin que haya lugar al reconocimiento de indemnización alguna. Si expirado el período de prueba el (la) trabajador(a) continuare al servicio de la UNAB, con su consentimiento expreso o tácito, por ese sólo hecho, los servicios prestados se considerarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80 C.S.T.)

**PARÁGRAFO:** Para la terminación de estos contratos debe analizarse en cada caso en particular la situación del (de la) trabajador(a) con referencia a la existencia de eventuales fueros de estabilidad reforzada, evento en el cual prima en razón de su favorabilidad la estabilidad derivada del fuero.

## CAPÍTULO VIII.

### DE LA TERCERIZACIÓN Y LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

**ARTÍCULO 27. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.** Se entiende por contratistas y subcontratistas, las personas naturales o jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras por realizar, los trabajos o los servicios a prestar, cuando ellos se efectúen por un precio determinado, asumiendo el contratista todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.

**ARTÍCULO 28. DE LA PRESTACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS POR TERCEROS.** La UNAB podrá subcontratar la prestación de bienes o servicios que estén o no relacionados con sus actividades misionales o sustantivas de la misma. El Contratista será directamente responsable ante la UNAB por todas las actividades y los resultados. En caso de presentarse la subcontratación por el contratista, la UNAB se reserva el derecho de exigir la sustitución de un subcontratista que no cumpla con las expectativas de calidad o que no esté debidamente registrado o autorizado, sin que ello derive responsabilidad alguna para la UNAB.

## CAPÍTULO IX.

### DE LA JORNADA LABORAL, LOS DÍAS LABORABLES Y EL HORARIO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 29. JORNADA ORDINARIA.** La jornada ordinaria de trabajo en la UNAB, es la que convengan las partes, del contrato laboral o, a falta de convenio,

será la máxima legal, de conformidad con lo establecido en el artículo 161 del C.S.T, modificado por el artículo 2° de la Ley 2101 de 2021 y acogido por la Ley 2466 de 2025.

Año	Jornada máxima
Del 15.07.2025 al 14.7.2026	44 horas/semana
Del 15.07.2026 en adelante	42 horas/semana

**ARTÍCULO 30. HORARIO DE TRABAJO.** El horario laboral de los trabajadores es la forma en la que se distribuyen las horas de la jornada laboral en la semana respectiva. Esta se ajustará anualmente conforme a la reducción gradual de la jornada laboral, sin sobrepasar las 42 horas semanales a partir del 15 de julio del 2026. Para tal efecto, las horas de entrada y salida serán las que se relacionan a continuación:

Para las actividades administrativas la jornada de trabajo será de 44 horas de lunes a viernes y distribuidas conforme al siguiente cuadro

DÍAS	HORA DE ENTRADA	DESCANSO INTERMEDIO	HORA DE SALIDA
Lunes a jueves	8:00 a. m.	12:00 m. – 1:00 p. m.	6:00 p. m.
Viernes	8:00 a. m.	12:00 m. – 2:00 p. m.	6:00 p. m.

A partir del 15 de julio de 2026 en que la jornada de trabajo se reduce a 42 horas a la semana, el horario será el siguiente:

DÍAS	HORA DE ENTRADA	DESCANSO INTERMEDIO	HORA DE SALIDA
Lunes a jueves	8:00 a. m.	12:00 m. – 1:30 p. m.	6:00 p. m.
Viernes	8:00 a. m.	12:00 m. – 2:00 p. m.	6:00 p. m.

**PARÁGRAFO:** LA UNAB podrá establecer horarios flexibles que comunicará a los trabajadores de área en donde se puedan aplicar, para darles opciones de escogencia, las que serán aceptadas o no por la UNAB

A fin de ajustar estos horarios a las necesidades de la UNAB, se tendrán en cuenta las siguientes reglas especiales:

1. Cuando necesidades internas derivadas de la actividad a desarrollar lo hagan necesario, se comunicará por el jefe inmediato. Igualmente, cuando situaciones especiales de fuerza mayor e ineludibles para el trabajador, requieran cambios de horario, éstos se podrán acordar entre el jefe inmediato y el Trabajador, dando prevalencia a las necesidades de la UNAB como empleadora.
2. Para el caso de los sábados, cuando se requieran trabajos en escenarios especiales de acuerdo con las necesidades del desarrollo del objeto social de la UNAB, ésta programará, hasta el cumplimiento de la jornada máxima legal, las actividades a ejecutar en la unidad que los necesita y establecerá los cambios en los horarios de lunes a viernes.
3. Para los profesores la jornada de trabajo será de 40 horas de lunes a sábado y distribuidas conforme a las necesidades de los programas académicos.
4. Para las labores técnicas y de vigilancia estas se desarrollarán por turnos teniendo en cuenta las necesidades de la institución y no podrán sobrepasar la jornada máxima legal.
5. Para el caso de la unidad Hostal UNAB, dadas las particularidades de la actividad y servicios que presta, el horario será flexible y respetando la jornada máxima legal establecida, se repartirá de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 2:00 p.m. y de 3:00 p.m. a 5:00 p.m. y los sábados de 8:00 a.m. a 2:00 p.m., mediante turnos alternados según la demanda de servicios. En el caso de que se amplíen los servicios, se modificarán los horarios con la posibilidad de establecer sistemas de turnos, y/o en caso dado se aplicarán las normas sobre recargo por nocturnidad o el relacionado con horas extras, evento este último en que se llevarán los registros de ley en los formatos establecidos por la UNAB.

6. El mismo criterio aplicado al Hostal se tendrá en cuenta en aquellas unidades en que se den trabajos que requieran flexibilidad o atención continua, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las necesidades del servicio.

**ARTÍCULO 31. DE LA ASIGNACIÓN ACADÉMICA DE LOS PROFESORES.** Para los profesores la distribución de la asignación académica se realizará en actividades de docencia, investigación o creación artística, extensión, actividades académico-administrativas y en otras responsabilidades, que serán reguladas mediante Resolución Rectoral de la UNAB, con sustento en el Estatuto de Profesores.

**ARTÍCULO 32. JORNADA DE TRABAJADORES DE DIRECCION CONFIANZA Y MANEJO:** La regulación sobre la jornada máxima de trabajo no incluye a los empleados que desempeñan cargos de dirección, confianza o manejo, aspecto que quedará establecido en el respectivo contrato de trabajo, otrosí o cualquier otro medio de notificación válido entre las partes.

**ARTÍCULO 33. JORNADA LABORAL FLEXIBLE.** El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal conforme a los términos de la Ley 2101 de 2021. artículo 2, 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.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de horas semanales, de conformidad con el artículo 161 modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021.

**ARTÍCULO 34. TRABAJO POR TURNOS SUCESIVOS.** La UNAB, no podrá, aún con el consentimiento del (de la) trabajador(a), contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

## CAPÍTULO X.

### DEL TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO Y EL TRABAJO SUPLEMENTARIO. RECONOCIMIENTO Y PAGO

#### ARTÍCULO 35. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO.

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).

2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

**ARTÍCULO 36. LÍMITE DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO.** Es trabajo suplementario o de horas extras el que supera la jornada ordinaria establecida por la UNAB. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

**ARTÍCULO 37. RECONOCIMIENTO DE RECARGOS POR NOCTURNIDAD Y HORAS EXTRAS.** La UNAB podrá, cuando necesidades del desarrollo de su objeto social así lo indiquen, establecer horarios de trabajo, total o parcialmente en horas nocturnas de acuerdo con las definiciones de ley. Igualmente, cuando situaciones excepcionales lo hagan necesario, ordenará en forma escrita y expresa actividades de horas extras, con sujeción a los lineamientos institucionales.

En estos casos, la UNAB reconocerá los recargos por nocturnidad y las horas extras de trabajo, con sujeción a las normas legales.

Para el efecto, se tendrá en cuenta:

1. Las horas nocturnas serán programadas por el Decano, Director o Jefe de cada dependencia, quien se encargará de acreditar que efectivamente se realicen en esos espacios de tiempo, y las comunicará a nómina en la programación de labores que al efecto realice o con la debida anticipación respecto de las fechas de cierre de pagos mensuales, a fin de que esta pueda proceder de conformidad.

2. Las horas extras serán ordenadas por el Decano, Director o Jefe de cada dependencia y comunicadas a Gestión Humana, para que las incluya en el registro que por ley corresponde llevar a la UNAB y se proceda a su pago, previa constatación de la efectiva ocurrencia de ellas.

### **ARTÍCULO 38. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.**

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el literal c) del numeral 2 del artículo 161 del C.S.T modificado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.

**ARTÍCULO 39. RECONOCIMIENTO Y PAGO.** La UNAB liquidará y pagará el trabajo suplementario o de horas extras de conformidad con lo señalado en el Código Sustantivo del Trabajo, y demás normas concordantes o aquellas que los modifiquen o adicionen. (Artículo 168 y 169 C.S.T).

**ARTÍCULO 40. REGISTRO DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO.** La UNAB, llevará un registro del trabajo suplementario de cada trabajador(a), en el que se especifique: el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro deberá realizarse de acuerdo con las necesidades y condiciones propias de su empresa y podrá ser un registro electrónico.

**PARÁGRAFO:** La UNAB está obligada a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores.

Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

De igual modo, de ser requerida, la UNAB estará obligada a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras, a fin de evitar las consecuencias y/o sanciones de esta omisión.

## CAPÍTULO XI.

### DE LOS DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

**ARTÍCULO 41. DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. Las prestaciones y derechos que para el trabajador o trabajadora originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán con relación al día de descanso remunerado.

Estos días de descanso serán remunerados con el salario ordinario de un día y cuando este salario se pacta por meses, se entiende que incorpora el valor de la remuneración por dominicales y festivos.

**ARTÍCULO 42. DE LA REMUNERACIÓN DE DOMINICALES Y FESTIVOS.** La remuneración de dominicales y festivos se sujeta a las siguientes reglas:

1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes o jornada ordinaria, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la remuneración del descanso obligatorio en proporción al tiempo laborado.
2. La UNAB sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana no falten al trabajo, o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la UNAB, salvo cuando esa disposición del empleador tenga relación con la aplicación de sanciones de suspensión disciplinaria. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, el caso fortuito y la fuerza mayor. La

UNAB puede exigir a quien faltare, y que haya alegado justa causa, que lo compruebe debidamente.

3. No tienen derecho a la remuneración del descanso dominical los (las) trabajadores (ras) que deban 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 (la) trabajador (a).

**ARTÍCULO 43. DEL ACUERDO PARA LA DEFINICIÓN DEL DÍA DE DESCANSO SEMANAL.** Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

**ARTÍCULO 44. DESCANSOS POR LIBERALIDAD DE LA UNIVERSIDAD.** La UNAB podrá disponer de días de descanso diferentes a los obligatorios, cuyo disfrute estará sujeto al cumplimiento por parte de los (las) trabajadores (as) de las condiciones establecidas por la UNAB, para cada caso.

**ARTÍCULO 45. DEL TRABAJO EN DÍA DOMINICAL O EN DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO.** Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo o día de descanso obligatorio, el empleador debe fijar en un lugar público del establecimiento o mediante comunicación virtual, con anticipación de 12 horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

**PARÁGRAFO 1:** El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con el recargo de ley sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Para el efecto de este pago se tendrá en cuenta la gradualidad de su implementación, así:

<i>A partir del 1 julio de 2025</i>	<i>se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.</i>
<i>A partir del primero de julio de 2026</i>	<i>se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.</i>
<i>A partir del primero de julio de 2027</i>	<i>se incrementará en un 100%, dando plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio.</i>

**ARTÍCULO 46. TRABAJO EXCEPCIONAL EN DOMINGOS O DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.** El (la) trabajador(a) que labora excepcionalmente el día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el presente reglamento y la legislación laboral.

**ARTÍCULO 47. TRABAJO HABITUAL EN DOMINGOS O DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.** El (la) trabajador(a) que habitualmente tenga que trabajar el domingo o día de descanso obligatorio, es decir, tres o más domingos en el mismo mes, debe gozar de un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero en razón al trabajo en día de descanso obligatorio.

**PARÁGRAFO:** Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, la UNAB debe fijar en un 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 puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

**ARTÍCULO 48. TRABAJO DOMINGOS Y DÍAS DE FIESTA POR LABORES TÉCNICAS O EN RAZÓN DE SU TRABAJO.** Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden remplazarse sin grave perjuicio para la UNAB, deben trabajar los domingos y los 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.

**ARTÍCULO 49. DESCANSO SEMANAL COMPENSATORIO.** El descanso semanal compensatorio se disfrutará en un día laborable de la semana siguiente, de acuerdo con la programación establecida por la UNAB para tal efecto.

## **CAPÍTULO XII.**

### **DE LAS VACACIONES**

**ARTÍCULO 50. NATURALEZA JURÍDICA.** Las vacaciones son un descanso remunerado que se retribuye con el valor del salario ordinario que estuviere devengando el trabajador al momento de su disfrute.

**ARTÍCULO 51. DURACIÓN.** Los trabajadores(as) que hubieren prestado sus servicios a la UNAB durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186 numeral 1º C.S.T.).

**ARTÍCULO 52. ÉPOCA DE VACACIONES.** La época de las vacaciones será señalada por la UNAB, dentro del año subsiguiente y ellas serán concedidas oficiosamente o a petición del (de la) trabajador(a), sin perjudicar la prestación del servicio y la efectividad del descanso, de acuerdo con lo dispuesto por la UNAB, e informado oportunamente a los (las) trabajadores (as). Estas vacaciones podrán ser concedidas parcial o totalmente a todos sus trabajadores mediante la modalidad de vacaciones colectivas.

**PARÁGRAFO 1:** La UNAB, dará a conocer al (la) trabajador(a), por lo menos con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187 C.S.T.). Cuando entre la UNAB y el (la) Trabajador (a) se llegue a acuerdos sobre el tiempo concreto para el disfrute de vacaciones, la exigencia del aviso queda excluido por ser el producto de la autonomía de la voluntad de las partes.

**PARÁGRAFO 2:** Entre la UNAB y el (la) Trabajador (a) se podrán celebrar acuerdos mediante los cuales el tiempo de las vacaciones sea segmentado, de forma tal que el trabajador pueda racionalizar su disfrute para buscar mayores espacios para compartir con su familia y disfrutar del descanso, así, las vacaciones se dividen en dos segmentos: (i) A final de año, como vacaciones colectivas de mínimo ocho (8) días hábiles, y (ii) el tiempo faltante de siete (7) días hábiles, se pueden disfrutar

según necesidad del empleado y del servicios de acuerdo con la regulación interna de la Corporación.

**ARTÍCULO 53. VACACIONES COLECTIVAS.** Cuando la UNAB otorgue vacaciones colectivas, las podrán ser total o parcialmente colectivas de acuerdo con las necesidades del servicio, observando la normativa vigente y los procedimientos internos definidos para tal efecto por la UNAB. 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 no tendrá derecho el trabajador a nuevas vacaciones al cumplir el año de servicio y así mismo si se termina el contrato de trabajo antes de tener el derecho en mención, la UNAB se abstendrá de hacer cualquier descuento por el pago del derecho disfrutado de forma anticipada.

**ARTÍCULO 54. INTERRUPCIÓN DE VACACIONES.** El disfrute de las vacaciones podrá ser suspendido por parte de la UNAB, previa notificación efectuada a el (la) trabajador(a) con el propósito de apoyar una necesidad apremiante. En el evento de presentarse interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el (la) trabajador(a) no pierde el derecho a reanudarlas. Esta suspensión debe ser notificada a Gestión Humana.

**ARTÍCULO 55. COMPENSACIÓN PARCIAL DE VACACIONES EN DINERO.** Teniendo en cuenta la razón de ser del derecho de vacaciones y su propósito de ofrecer un descanso para que el trabajador recupere sus fuerzas de trabajo, por regla general las vacaciones serán otorgadas en tiempo y en consecuencia no serán compensadas en dinero, salvo casos excepcionales, debidamente autorizados por la UNAB.

En el evento en que el contrato de trabajo termine sin que se hubieren causado las vacaciones por año cumplido, el (la) trabajador(a) tendrá derecho a que se le reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente laborado.

**ARTÍCULO 56. ACUMULACIÓN.** En todo caso, el (la) trabajador(a) gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de

vacaciones, hasta por 2 años. La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores especializados, de manejo, confianza y técnicos.

**ARTÍCULO 57. REMUNERACIÓN.** Durante el período de vacaciones, el (la) trabajador(a) recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán, para la liquidación de las vacaciones, el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el (la) trabajador(a) en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan. En todos los casos, para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el (la) trabajador (a).

**PARÁGRAFO:** Cuando las vacaciones sean compensadas en dinero, para su pago se sigue la misma regla de la que da cuenta esta norma.

**ARTÍCULO 58. REGISTRO.** La UNAB llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador(a), fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas.

## CAPÍTULO XIII.

### DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS REMUNERADAS

**ARTÍCULO 59. PERMISOS Y LICENCIAS.** Las **LICENCIAS** son autorizaciones formales de obligatorio otorgamiento por parte de la UNAB para que un trabajador se ausente de sus funciones por un tiempo determinado, conservando su puesto de trabajo y pagándosele la respectiva remuneración.

Entiéndase por **PERMISO** una autorización que proporciona la UNAB a él (la) trabajador(a) y consiste en permitirle ausentarse de su trabajo durante un periodo determinado, sin que haya lugar a remunerar dicho tiempo. Para hacer efectivo un permiso de trabajo, el trabajador debe contar con la previa autorización del jefe del área a la que pertenece o de otras instancias (según corresponda) y entregar los documentos que verifiquen el motivo del permiso, de acuerdo con los

procedimientos institucionales diseñados para tal efecto y la legislación laboral vigente.

**ARTÍCULO 60. LAS LICENCIAS COMO OBLIGACIÓN ESPECIAL DEL EMPLEADOR.** La UNAB, tiene la obligación de otorgar las licencias remuneradas, que complementan las establecidas en la ley de seguridad social, por efectos de salud y se señalan así:

**1. Para el EJERCICIO DEL SUFRAGIO**, sin perjuicio del permiso para quien haya ejercido el derecho al sufragio de gozar de MEDIA JORNADA de descanso compensatorio remunerado dentro de los treinta (30) días siguientes a cada proceso electoral debiendo acreditar haber ejercido ese derecho (Literal a) ord. 6 art. 57 CST Art. 3. Ley 403 de 1997).

La acreditación del derecho por el trabajador se hace mediante la presentación a la OFICINA DE GESTIÓN HUMANA del certificado de la autoridad electoral de haber ejercido su derecho al voto.

**2. Para el DESEMPEÑO DE CARGOS OFICIALES TRANSITORIOS DE FORZOSA ACEPTACIÓN**, dentro de los que se cuenta el haber sido designado como jurado de votación: (i) al tiempo exigido para su capacitación, y (ii) a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación. En estos dos casos se requiere acreditar el tiempo exigido para la capacitación y haber actuado efectivamente como jurado electoral (Literal b) ord. 6 art. 57 CST Decreto 2241 de 1986 (Código Electoral) – art. 105)

El trabajador debe aportar el certificado de la autoridad electoral de haber ejercido las funciones de jurado y/o haber asistido a las capacitaciones.  
El día de licencia debe ser tomado dentro de los 45 días siguientes a las votaciones.

**3. En caso de GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA** debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.

Para el efecto, se consideran como tales: (i) La grave afectación de la salud o la

integridad física del cónyuge o compañero(a) permanente; hijos, padres, hermanos del (de la) trabajador(a), o secuestro o desaparición de alguno de ellos. (ii) El fallecimiento de un familiar que no se encuentre en el 1º o 2º grados de consanguinidad, primero de afinidad, primero o segundo civil, o el deceso de persona allegada al (la) trabajador(a). (iii) La enfermedad grave o incapacidad médica de un familiar del (de la) trabajador(a) y que requiera de la atención personal por parte de éste(a). (iv) La afectación seria a la vivienda o bienes del (de la) trabajador(a) o de su grupo familiar, por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto. (v) La ocurrencia de un suceso que causa alteraciones intensas en las personas, los bienes, los servicios y el medio ambiente, producto de un fenómeno natural extremo tales como inundación, terremoto, incendio entre otros.

La UNIVERSIDAD, establecerá las condiciones para definir el tiempo para la atención de la calamidad, el cual dependerá de la gravedad de los hechos que le hayan dado origen, concediéndose un permiso hasta de tres (3) días hábiles, término que podrá ser revisado por la instancia superior a quien autorizó, con el objeto de conceder una prórroga al mismo, bajo el principio de razonabilidad, sopesando las circunstancias y particularidades de la situación en concreto. (Literal c) ord. 6 art. 57 CST)

El trabajador debe comprobar la ocurrencia del hecho y la razón por la que se produce afectación al desarrollo normal de sus actividades laborales.

Debe acreditar también la existencia de los familiares que dan lugar a la licencia, esto es:

- **POR CONSANGUINIDAD:**

En línea ascendente: padres, hermanos, sobrinos, abuelos, tíos.

En línea Descendente: hijos, nietos, bisnietos. De acuerdo con lineamientos jurisprudenciales se deben considerar los llamados hijos de crianza

- **POR AFINIDAD:** Primero Civil: suegros, cuñados. Padres adoptivos.

4. Para **ASISTIR AL ENTIERRO DE SUS COMPAÑEROS**, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. *Literal d) ord. 6 art. 57 CST*

Quien haya solicitado el permiso debe acreditar su real asistencia a los actos funerarios.

5. Para **ASISTIR A CITAS MÉDICAS DE URGENCIA O CITAS MÉDICAS PROGRAMADAS CON ESPECIALISTAS** cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023. El (la) trabajador(a) debe procurar, bajo el principio de razonabilidad, que su entidad de salud le asigne la(s) citas médicas, terapias, exámenes o cualquier requerimiento de salud en un horario que la interrupción de la jornada laboral sea mínima, esto es, en las horas de inicio o finalización de la jornada de trabajo. *(Literal e) ord. 6 art. 57 CST*

*Desde la misma norma se establece la obligación de certificación de la ausencia o de la consulta. Por lo cual debe acreditarse la existencia de la urgencia por los médicos del SG-SST así como la asistencia a consulta o la programación de la cita por el mismo SG-SST y la asistencia a consulta.*

*En cuanto a la endometriosis, debe tenerse en cuenta el principio legal de acuerdo con el cual: Son beneficiarias de la presente ley todas las mujeres que se encuentren en menopausia o tengan ausencia de sangrado menstrual por causa natural, química o por extirpación de órganos, sin importar la edad, raza o condición social; priorizando en todo caso a las mujeres que se encuentren en zonas rurales y rurales apartadas.*

6. Para **ASISTIR A LAS OBLIGACIONES ESCOLARES COMO ACUDIENTE**, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo. *(Literal f) ord. 6 art. 57 CST).*

*Debe acreditarse mediante documento originado en el centro educativo:*  
1. *La citación, indicando fecha y hora*

2. *La obligatoriedad*
3. *Ser el trabajador el padre o acudiente*

7. Para **ATENDER CITACIONES JUDICIALES, ADMINISTRATIVAS Y LEGALES**. Debe entenderse que se incorporan las situaciones de cuando el(la) trabajador(a) debe asistir a citaciones como parte accionante o accionada o como testigo de hechos o testigo técnico o como perito. (*Literal g) ord. 6 art. 57 CST*)

*Debe acreditarse mediante documento originado por el ente citante (Juez, Inspector, Autoridad Administrativa):*

1. *La citación, indicando fecha y hora*
2. *La obligatoriedad de asistencia*
3. *La efectiva asistencia*

8. Para **DESEMPEÑO DE COMISIONES SINDICALES**, inherentes a la organización sindical o para asistir al entierro de los compañeros, siempre que se avise con la debida oportunidad a la y que el número de los que se ausente no sea tal que perjudique el funcionamiento de la Institución o un área específica de ella. (*Literal d) ord. 6 art. 57 CST*)

*Avisar “con la debida oportunidad al empleador o a su representante” que en el caso de comisiones sindicales debe preceder la comunicación de la organización sindical.*

*El empleador puede limitar el derecho, para que el número de ausentes perjudique el funcionamiento de la empresa.*

9. Por **LUTO DEL (DE LA) TRABAJADOR(A)**, derivado del fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos), primero de afinidad (suegros, nuera, yerno) y segundo civil (padres adoptantes, hijos adoptivos, hermanos adoptivos, abuelos adoptivos, nietos adoptivos), una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles. Dados los avances jurisprudenciales se deben incluir hijo(a), padre o madre de crianza.

**PARÁGRAFO 1:** La grave calamidad doméstica excluye la Licencia por Luto y no se pueden aplazar, acumular o negociar y este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. *Art. 57 CST ord. 10 Ley 1280 de 2009*

**PARÁGRAFO 2.** La norma incluye un derecho adicional: *un derecho adicional: La ASISTENCIA PSICOLOGICA a la familia por la EPS*

*El trabajador debe demostrar fallecimiento y parentesco “mediante documento expedido por la autoridad competente dentro de los diez (10) días siguientes a su ocurrencia”*

*Se entiende que debe existir relación entre el hecho de la muerte y el tiempo de la licencia, por cuanto la finalidad es atender los problemas derivados de la muerte del familiar*

**10.** Por **LICENCIA POR MATERNIDAD**, como derecho el (la) trabajador(a) en estado de embarazo y consiste en un período de dieciocho (18) semanas posteriores a la fecha del parto o desde que el médico la autorice (generalmente una o dos semanas previas al nacimiento).

Adicionalmente se debe tener en cuenta:

-Si se trata de un parto múltiple o si el bebé nace con algún tipo de discapacidad, la licencia será de veinte (20) semanas. Para hacer efectiva esta licencia el (la) trabajador(a) debe seguir los procedimientos institucionales y de ley para el reconocimiento y pago de licencia de maternidad.

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley.

-Para los casos de esta licencia, se debe tener en cuenta que el derecho se extiende al (a la) trabajador(a) adoptantes, cuando son madre o padre únicos adoptantes, y se considerará que la fecha del parto es la fecha de la entrega oficial del niño, niña y/o adolescente adoptado.

-El padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre o quien adquiere la custodia del bebé justo después del nacimiento, en ambos casos por

causa de enfermedad de la madre, abandono o muerte de la madre, tendrá derecho a disfrutar el tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre. (Art. 57 CST ord. 11 Ley 1822/2017 – Art. 128-1 CST)

*La Trabajadora debe acreditar: (i) estado de embarazo. (ii) día probable del parto, o día de la adopción (iii) día desde el cual debe empezar la licencia, la que ha de iniciarse dos semanas antes del parto.*

*En el caso de la extensión al padre, debe acreditar la muerte, la enfermedad o la causa que obliga al padre a hacerse cargo del recién nacido.*

**11.** En los casos de **PATERNIDAD**, que da derecho al padre a dos (2) semanas de licencia remunerada por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. Esta licencia en razón a ser variable cada anualidad en razón a los índices de desempleo estructural, la UNAB verificará la tasa de desempleo estructural en el mes de diciembre de cada año y constituirá la base para definir si se amplía o no la licencia para el año siguiente.

EL TRABAJADOR deberá acreditar: (i) El nacimiento del hijo, mediante la presentación del certificado de nacimiento. (ii) Que el hijo fue concebido por su cónyuge o compañera, con vínculo vigente. En este caso la acreditación puede darse del registro de personas que constituyen el núcleo familiar para efectos de las prestaciones de salud de la seguridad social

**12.** En los eventos de **LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA**, que se concede al (a) trabajador(a), que acuerde con la madre o el padre de su bebé distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de maternidad de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos por la normatividad vigente.

Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos. Para que se configure esta licencia deben darse los siguientes requisitos generales y los que se complementen en el procedimiento dispuesto por la UNAB para tal efecto:

- i. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento

- firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante la UNAB, en un término de 30 días contados a partir del nacimiento del menor.
- ii. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido. En este certificado debe constar: (i) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor. - - (ii) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor. - - (iii) La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.

**PARÁGRAFO:** Quedan excluidos del reconocimiento de esta licencia el (la) trabajador(a) que haya sido condenado en los últimos cinco años por los delitos contemplados por delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos años; por los delitos contra la familia, referidos “violencia intrafamiliar” y “contra la asistencia alimentaria” o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra.

El trabajador debe acreditar: (i) El nacimiento del hijo mediante el registro civil, y (ii) el acuerdo sobre la distribución de las semanas.

**13.** En el caso de **LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL**, esto es en las situaciones en que el(la) trabajador(a) puede optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la que podrá cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia y también se aplicará con respecto a los niños adoptivos y prematuros. Esta licencia para su otorgamiento está sujeta a las siguientes condiciones, que se complementan con el procedimiento dispuesto por la UNAB para tal efecto:

- i. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana 2 de su licencia de paternidad; las madres, no antes de la semana 13 de su licencia de maternidad.
- ii. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental

- flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre las partes.
- iii. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de esta estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se registrará acorde con la normatividad vigente.
  - iv. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas.

El trabajador debe acreditar: (i) El nacimiento del hijo mediante el registro civil, y (ii) el acuerdo sobre la distribución de las semanas.

**14. Por el PERÍODO DE LACTANCIA.** La UNAB está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad; y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua.

La UNAB está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos. La trabajadora podrá solicitar que los permisos se unifiquen en el respectivo día.

La trabajadora deberá acreditar en el caso de la extensión del permiso a dos años que ha mantenido la lactancia del hijo, mediante certificación del médico de la EPS, lo que igualmente procede en el caso de la necesidad de conceder mayores descansos.

**15. En los casos de ABORTO DE LA TRABAJADORA** o cuando en el curso del embarazo sufra un aborto o un parto prematuro no viable, la UNAB le concederá una licencia remunerada, de acuerdo con lo determinado por el médico tratante. Esta circunstancia debe ser certificada por el médico de la EPS a la que está afiliada la trabajadora.

La trabajadora debe allegar la certificación médica de la EPS que acredite el aborto.

**16.** Para los casos de **CUIDADO DE LA NIÑEZ**, que corresponde a derecho de licencia de 10 días hábiles que la UNAB concederá al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas, de acuerdo con lo establecido en la Ley 2174 de 2021 o la norma que la modifique, bien sean hijos naturales, hijos adoptivos o hijos de crianza.

El valor de los días de licencia los paga la EPS.

*Como el diagnóstico está sujeto al criterio del médico tratante de la IPS, debe acreditarse a la Empresa la existencia de este.*

**17. RECONOCIMIENTO POR EL USO DE BICICLETAS COMO MEDIO DE TRANSPORTE PARA LA LLEGADA Y SALIDA DEL TRABAJO:** La norma habla de que *SE PODRÁ acordar un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo.*

*El trabajador debe acreditar el uso de ese medio de transporte para desplazarse hasta y desde el lugar de trabajo*

**ARTÍCULO 61: DE LOS PERMISOS QUE PUEDE RECONOCER LA UNAB:** La UNAB dentro de sus políticas internas y como actos de expresión de su voluntad patronal mas no obligatoria, podrá otorgar los siguientes permisos a sus trabajadores(as):

**1. COMISIÓN DE ESTUDIOS:** Se podrá conceder al (la) trabajador (a) cuando es comisionado por la UNAB para desarrollar investigaciones, análisis, adquisiciones de conocimientos propios de nuevas tecnologías o actualizaciones de conocimientos, salvo que se hubiera optado por la suspensión o la terminación del contrato de trabajo acompañado o no de oferta de servicios o de trabajo al término de los estudios. También se podrá conceder en caso de eventos académicos que

exijan la presencialidad del (de la) trabajador (a), siempre y cuando la UNAB considere de utilidad para el desarrollo de sus objetivos institucionales.

**PARÁGRAFO 1:** El tiempo otorgado de permiso corresponderá al evento que será desarrollado por el (la) trabajador (a) previéndose el tiempo para el desplazamiento de ida y de regreso.

**PARÁGRAFO 2:** La UNAB podrá otorgar un patrocinio de tipo económico al beneficiario de la comisión de estudios, previo cumplimiento de los requisitos y condiciones plasmadas en el procedimiento y/o políticas que la UNAB establezca para tal evento.

**2. PARA LA ATENCIÓN DE ASUNTOS PERSONALES.** La UNAB, podrá o no conceder al (a la) trabajador (a) que lo solicite; licencia o permiso no remunerado, para atender asuntos de orden personal y que no se encuentren relacionados con la ejecución del contrato laboral. La concesión de la licencia o permiso no remunerado estará sujeta al cumplimiento de las condiciones y observancia de los procedimientos, reglamentos o instructivos, políticas internas determinados por la UNAB. En todo caso una licencia o permiso no remunerado, será concedido hasta por dos (2) meses consecutivos al trabajador(a), siendo susceptible de revisión y/o ampliación en atención a las causas que le dieron su origen.

**PARÁGRAFO:** El tiempo de licencia no remunerada o permiso no remunerado tendrá los efectos de suspensión de contrato de trabajo y por tanto se interrumpe para el (la) trabajador(a) la obligación de prestar el servicio prometido, y para la UNAB, la de pagar los salarios de esos lapsos, estos períodos de suspensión pueden descontarse por la UNAB al liquidar vacaciones y cesantías (Artículo 51 Numeral 4º y artículo 53 C.S.T.)

## CAPÍTULO XIV.

### DEL SALARIO, SU PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

**ARTÍCULO 62. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.** La UNAB y el (la) trabajador(a) 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 mensual vigente como se encuentra determinado

en el artículo 132 del CST para las jornadas máximas de ley y el principio de igualdad establecido en el ordenamiento jurídico colombiano.

**PARÁGRAFO:** El pago del salario cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado del respectivo mes.

**ARTÍCULO 63. SALARIO INTEGRAL.** No obstante lo expuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del CST y las normas concordantes con estas, cuando el (la) trabajador(a) devenga 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, extras legales, 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 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la UNAB que no podrá ser inferior al treinta (30%) de dicha cuantía.

**ARTÍCULO 64. PERÍODO DE PAGO:** El pago de la remuneración se hará mensualmente mes calendario vencido, la UNAB, podrá efectuar el pago el último día hábil de cada mes.

**ARTÍCULO 65. FORMA DE PAGO.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios pactados, las prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones o cualquier otro pago que surja con ocasión de la relación laboral entre el (la) trabajador(a) y la UNAB, o cualquier otra suma que la UNAB le debiere al (la) trabajador(a), se pagarán mediante consignación o transferencia, que se efectuará en la cuenta de nómina o producto financiero que haya sido reportado por el (la) trabajador(a).

**PARÁGRAFO:** En caso de fallecimiento del (de la) trabajador(a), la UNAB, realizará el pago de las acreencias laborales adeudadas, al (a la) cónyuge o al (a la) compañera permanente y a sus herederos o a las personas que dependieran económicamente del (de la) trabajador(a) al momento de su fallecimiento, todo ello conforme con la normatividad vigente en cuanto a la exigencia de publicaciones y

acreditaciones exigidos en la legislación del trabajo y en caso de conflicto o duda, de acuerdo con las decisiones judiciales, serán entregados a la persona o personas que el Juez determine.

**ARTÍCULO 66. PAGO DE TRABAJO SUPLEMENTARIO.** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno o festivo debidamente autorizado se realizará junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.

**PARÁGRAFO:** En caso de existir prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, estas serán canceladas en la forma y tiempo que discrecionalmente establezca la UNAB.

## CAPÍTULO XV.

### DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - DEL SERVICIO MÉDICO Y LOS RIESGOS LABORALES

**ARTÍCULO 67. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).** La UNAB implementará el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de acuerdo con la normatividad vigente para el caso y la jurisprudencia constitucional y laboral y en caso de modificación y/o adición, las tendrá en cuenta e incorporará a sus regulaciones internas. Así mismo, velará por la salud, seguridad e higiene de sus trabajadores(as), garantizando los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la UNAB.

**PARÁGRAFO 1:** La UNAB garantizará la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST, de acuerdo con las determinaciones establecidas por la normatividad vigente en esta materia.

**PARÁGRAFO 2:** La UNAB incluirá en su SG-SST lo que respecta al riesgo psicosocial y reglamentará lo pertinente a la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y encuesta de perfil sociodemográfico. En dicha reglamentación se establecerá lo relacionado con las encuestas que preceden el plan de acción de

acuerdo con los hallazgos. La batería en cuanto a su aplicación se aplicará según con una periodicidad que depende de los resultados de la prueba y si el riesgo es bajo, la prueba se aplica cada dos años.

**ARTÍCULO 68. RESPONSABILIDAD DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.** La UNAB contará con el profesional idóneo según los requisitos establecidos en la normatividad de SG-SST, quien será el responsable de la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) al interior de la UNAB. El responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) deberá cumplir con las funciones que la normatividad vigente disponga, y las establecidas en los procedimientos y normas internas de la UNAB.

**ARTÍCULO 69. SERVICIO MÉDICO.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores(as) se prestarán por la Entidad Promotora de Salud (E.P.S.) a través de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (I.P.S.), o por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), a la cual se encuentre afiliado el(la) trabajador(a).

**PARÁGRAFO:** En caso de que un trabajador pertenezca al régimen de excepción de salud la prestación de sus servicios médicos será responsabilidad de la entidad que preste los servicios médicos en este régimen.

**ARTÍCULO 70. REPORTE DE ESTADO DE SALUD.** Todo(a) trabajador(a) desde el mismo día en que sienta alguna afectación a su salud, que lo obliga a ausentarse de sus labores, deberá reportarlo en el formato de permisos, ausencias licencias e incapacidades destinado para tal fin, informar al jefe inmediato, dar aviso al área de Gestión Humana y allegar el soporte de la incapacidad médica junto con los anexos requeridos para el recobro ante la EPS. Para el efecto aquí establecido el(la) trabajador(a) se sujetará a las políticas y/o procedimientos que establezca o llegue a establecer la UNAB.

En caso tal que el (la) trabajador(a) no diere el aviso conforme a lo estipulado por la UNAB y no concurra al trabajo, su inasistencia se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad de dar aviso.

**PARÁGRAFO.** Los (las) trabajadores(as) deben someterse a los exámenes médicos y seguir las instrucciones de tratamiento que ordene el médico tratante y de tal situación deberán poner en aviso a la UNAB adjuntando los soportes que fundamenten tal condición. De igual forma, deberán practicarse los exámenes y tratamientos preventivos que requiera la UNAB, en determinados casos.

#### **ARTÍCULO 71. NOTIFICACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO.**

Todo(a) trabajador(a) deberá comunicar de manera inmediata la ocurrencia de cualquier incidente o accidente de trabajo, con observancia a lo dispuesto en las políticas y procedimientos establecidos por la UNAB, al encargado de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) al interior de la UNAB. El no dar aviso inmediato de la ocurrencia de cualquier incidente o accidente de trabajo se considera como falta grave.

#### **ARTÍCULO 72. ATENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO.**

En caso de accidentes de trabajo leves, graves o mortales, la UNAB activa la atención de la emergencia mediante el plan de atención y evacuación por condiciones de salud y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente y para obtener la evidencia necesaria, útil y pertinente para la posterior investigación, reportando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S., A.R.L. y Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo (Decreto 472 de 2015). Todo incidente, accidente o enfermedad de origen laboral que se presente respecto de algún trabajador(a) de la UNAB, será informado a la Entidad Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la Entidad Promotora de Salud (EPS).

**PARÁGRAFO.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la UNAB, como sus trabajadores se someterán a las normas de riesgos laborales descritas en el Código Sustantivo del Trabajo Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, Ley 1562 de 2012 del Sistema General de Riesgos Laborales y Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

#### **ARTÍCULO 73. INCUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).**

Los(las) trabajadores(as) deberán dar cumplimiento a las disposiciones contempladas en el

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la UNAB, a las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular las que establezca la UNAB para la prevención de incidentes, accidentes, enfermedades laborales y los riesgos ocupacionales. Así mismo, deberán cumplir con las citas que la UNAB establezca para la realización de los exámenes médicos ocupacionales y los procesos de inducción o reinducción.

**PARÁGRAFO:** Cualquier incumplimiento por parte del (de la) trabajador(a) de los reglamentos, planes, procedimientos, políticas, instrucciones, acompañamiento de los programas de medicina preventiva y del trabajo y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren contemplados dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la UNAB, que se hayan comunicado al (la) trabajador(a) por escrito, en inducciones, capacitaciones, circulares o por cualquier otro medio, será considerada como falta grave y justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral, por parte de la UNAB.

## CAPÍTULO XVI.

### DE LA PROTECCIÓN ESPECIAL PARA MENORES DE 18 AÑOS. LABORES PROHIBIDAS

**ARTÍCULO 74. DE LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR LA UNAB FRENTE A LA PROHIBICIÓN DE TRABAJO DE ADOLESCENTES.** En las actividades que desarrolla la UNAB relacionadas con laboratorios médicos y en las propias de mantenimiento y en las que representan un riesgo para la salud, la integridad física o psíquica de los menores de 18 años, éstos no se contratarán para ejercer tales actividades y la UNAB se regirá por lo establecido en las normas de los Convenios adoptados por Colombia y que hacen parte del bloque de constitucionalidad, las del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1796 de 2018 y la demás normativas que regulen este tema.

**ARTÍCULO 75. AUTORIZACIÓN PARA TRABAJAR.** Para todos los efectos de contratación de menores la Universidad tendrá en cuenta lo referido a la necesidad de autorización a que se refieren los artículos 35 y 113 del Código de Infancia y

Adolescencia (ley 1098 de 2006). Para el caso de los adolescentes indígenas esta será conferida por la autoridad tradicional de su respectiva comunidad, teniendo en cuenta sus usos y costumbres, en el evento de no contar con la presencia de la autoridad tradicional de la respectiva comunidad, la autorización será otorgada por las autoridades competentes.

**ARTÍCULO 76. LA JORNADA MÁXIMA DE LOS TRABAJADORES MENORES DE EDAD.** La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas conformé al siguiente cuadro:

Mayores de 15 y menores de 17 años	Jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana, hasta las 6:00 de la tarde
Mayores de 17 años	Solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche
Menores embarazadas entre 15 y 18 años.	Máximo 4 horas diarias a partir del mes 7 de gestación y durante la lactancia.

## CAPÍTULO XVII.

### DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y DEL ACOSO SEXUAL.

#### APARTADO I: DEL ACOSO LABORAL:

**ARTÍCULO 77. FUNDAMENTO DESDE EL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD:** El acoso laboral se refiere sustancialmente, en los términos señalados por la OIT, a: (\*) reconocer el derecho de toda persona a un entorno de trabajo libre de violencia y acoso, (\*) la inclusión en las praxis empresariales principios de enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, (\*) El reconocimiento del derecho de asociación y de negociación colectiva, (\*) la eliminación de todas formas de trabajo forzoso, (\*) el

fomento del trabajo decente y seguro, (\*) la eliminación de toda forma de discriminación.

#### **ARTÍCULO 78. CONCEPTO Y OBJETIVOS DESDE EL DESARROLLO LEGAL.**

Integrando las preceptivas de la Ley 1010 de 2006 con las adiciones incorporadas en la Ley 2466 de 2025, para los efectos de este Reglamento Interno de Trabajo, se entenderá que el acoso laboral corresponde a *“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.”* (art. 2 Ley 1010 de 2006), en razón de lo cual *“será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género”*(Ley 2466 de 2025)

**ARTÍCULO 79. COMPORTAMIENTOS GENÉRICOS CONSTITUTIVOS DE ACOSO LABORAL.** Para el efecto y siguiendo los enunciados de la Ley 1010, se tienen como comportamientos genéricos de acoso laboral:

1. El **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.”*

Se aclara que en lo referente a la libertad sexual y a las personas objeto de la conducta, se debe atender a las modificaciones que se introdujeron por efectos de las nuevas definiciones legales de la Ley 2466 de 2025 y a las que ya se ha hecho referencia específica.

2. La **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.”* Para el efecto, deben tenerse en cuenta las prohibiciones a los empleadores a las que se refiere el art. 59 del CST con las adiciones que a esta norma se señala en la Ley 2466 de 2025 en los arts. 16 (límites a la subordinación) 17 (protección contra la discriminación, como adición al art. 59 del CST y 20 (medidas contra la discriminación y la estigmatización laboral a personas reintegradas) de la Ley 2466 de 2025.
3. La **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.”* Este concepto como se transcribe corresponde al enunciado de la Ley 1622 de 2013.
4. El **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.”*
5. La **Inequidad laboral**: *“Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.”*
6. La **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.”* Su contenido debe entenderse dentro del marco de la jurisprudencia constitucional contenida en la Sentencia T- 882 de 2006.

**ARTÍCULO 80. GARANTÍAS CON REFERENCIA AL ACOSO LABORAL.** De acuerdo con las normas regulatorias de este instituto jurídico, se reafirman las siguientes garantías y protecciones para quienes pudiesen resultar afectados por

conductas de acoso laboral o coadyuvan a su identificación en el mundo del trabajo de la UNAB:

1. **El Derecho al Trabajo**, como derecho fundamental esencial para el desarrollo de otros derechos humanos, que se consagra en el artículo 25 Superior y debe darse en condiciones dignas que aseguren la libertad de ejercer una profesión u oficio, acceso al empleo sin discriminación y la garantía de condiciones justas y seguras para su ejecución, ajustándose a los principios individualizados a los que se refiere el artículo 4º. de la Ley 2466 de 2025.
2. **La Garantía al Trabajo**, *“libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.”*
3. **La Dignidad Humana**, entendida como un valor intrínseco de cada persona en su rol y ámbito laboral, garantizando un trato respetuoso, justo y sin discriminación, que valore la diversidad y contribuciones de los trabajadores, todo lo cual conlleva la necesidad de que exista un entorno laboral seguro, con salarios dignos, libres de cualquier tipo de acoso, que respete la igualdad de derechos y promueva la salud emocional y física de todos sus integrantes y que evite discriminaciones de cualquier tipo dentro del desarrollo del trabajo.
4. **El Derecho a la Igualdad**, que corresponde a la garantía de todos los trabajadores de recibir el mismo trato, protección y oportunidades, por lo que prohíbe, bajo el amparo del art. 13 y 53 de la Carta, cualquier tipo de discriminación, siendo relevantes la igualdad salarial (Ley 1496 de 2011), la prohibición de discriminación (Circular 0062 de 2021 del Ministerio del Trabajo), la protección frente a la debilidad manifiesta que se concreta en fueros de estabilidad reforzada, la equidad de género que se concreta en la reducción de brechas salariales y en la eliminación de toda violencia de género en el trabajo (Leyes 1257 de 2008 y 2365 de 2024), la exigencia a embarazadas de esfuerzos físicos lesivos para su salud o la salud del

nasciturus (art. 17-11 Ley 2466 de 2025), discriminar a trabajadores víctimas de violencias basadas en género o razones religiosas, políticas, raciales o étnicas (art. 17- 12 y 13 Ley 2466 de 2025).

5. **El derecho a la libertad**, como derecho fundamental que tiene la persona para decidir libremente sobre su profesión y oficio y ejercerlos con arreglo a las normas que lo regulan y a que una vez contratada la persona como trabajador, pueda ejercerla con autonomía, en condiciones justas, con la posibilidad de ejercer el derecho a la libre asociación, lo que excluye toda forma de servilismo o trabajo forzoso, todo lo cual en el contexto actual se asocia con la autogestión, la capacidad de innovación y la necesidad de mantener un equilibrio entre la autonomía y la responsabilidad que trae consigo su desarrollo subordinado.
6. **El derecho a la intimidad**, cuyo amparo está instituido en el artículo 15 de la Carta y su protección está encaminada en el entorno del trabajo en relación con la vida personal, familiar y la dignidad del trabajador con referencia al poder de subordinación que corresponde a su empleador y que en la práctica da lugar a que cualquier tipo de vigilancia (cámaras que no pueden instalarse en lugares privados, la revisión de correos, acceso a contenidos de computadores ya sea en remoto o en directo) que deben sean proporcionales, justificados, informados acerca de su existencia y de modo alguno violenten la dignidad del trabajador, exigiendo el respeto a datos sensibles. En la actividad laboral existen regulaciones de protección específicas, como la ley de desconexión laboral (Ley 2088 de 2021), la de Habeas Data, que trae aparejado el respeto para el manejo de datos personales y sensibles del trabajador, como titular del derecho de propiedad sobre los mismos y la Constitución y su desarrollo, entre otras normas en la Ley persona que para cualquier tratamiento de ellos debe dar autorización expresa, todo lo cual se regla a partir de su consagración como derecho fundamental en el art. 15 de 1581 de 2012, aplicable para relaciones de trabajo como las que desarrolla la UNAB.
7. **El Derecho al Buen Nombre**, cuya protección se consagra en el artículo 21 de la Carta y en Tratados Internacionales que obligan a Colombia, como la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que debe entenderse como la valoración externa a la que está obligada la UNAB, referida a la

reputación y dignidad que merece la persona del trabajador en sus roles laborales, por lo que está obligada la Institución a garantizar un ambiente laboral libre de acosos o de calumnias o de descalificaciones, evitando que la valoración del trabajador se vea menoscabada, independientemente de su desempeño laboral cuya medición se maneja a través de otros instrumentos internos como serían, entre otros, los reglamentos particulares y las normas del Reglamento Interno de Trabajo.

**8. El Derecho a la salud mental**, cuya vulneración tiene ocurrencia por la sobrecarga de trabajo (demandas excesivas), la falta de apoyo social (aislamiento, malas relaciones), la ambigüedad o conflicto de roles (roles poco claros, la falta o exceso de control sobre el trabajo), y por el liderazgo negativo o inadecuado (malas relaciones jerárquicas).

**9. El derecho a la protección frente a eventuales represalias**, que corresponde al criterio de acuerdo con el cual ninguno de los destinatarios de esta política, podrá ser objeto de represalias, sanciones, trato adverso o cualquier forma de afectación laboral por presentar de buena fe una queja, denuncia o testimonio relacionado con posibles situaciones de acoso laboral o violencia en el entorno de trabajo. La UNAB adoptará las medidas necesarias para garantizar la protección de quienes participen en los procedimientos de prevención, atención o investigación de estas conductas.

**10. Para el caso de Aprendices y las personas que la ley 2466 señala como sujetos de protección especial**, existirá una línea de comunicación y un trámite especial para la resolución de acoso laboral o acoso sexual laboral, todo ello sin detrimento del respeto de los derechos del trabajador denunciado y del trabajador objeto de las conductas de presunto acoso.

## **ARTÍCULO 81. DESTINATARIOS DE LAS NORMAS SOBRE ACOSO LABORAL.**

Se consideran destinatarios de esta política, atendiendo a las modificaciones incorporadas en el art. 18 de la Ley 2466 de 2025:

### **81.1. DESTINATARIOS GENERALES:**

1. Quienes ejercen actos de representación de la UNAB, frente a sus trabajadores, en los términos señalados por el artículo 32 del CST, sin

importar cual es el vínculo legal de cada uno de ellos con la Institución y que de acuerdo con el art. 18 de la Ley 2466 de 2025 se enuncian como *“personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades”* propias de un empleador.

2. Los trabajadores de la UNAB, sin importar el rango o modalidad de contratación, por lo que en ella están incluidos los trabajadores en misión, los de los contratistas independientes, los investigadores, los trabajadores informales, las personas despedidas.
3. Los trabajadores aprendices y quienes ejecuten como estudiantes prácticas o pasantías en LA UNAB.
4. Terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.
5. Las Administradoras de Riesgos Laborales, en la medida en que el acoso laboral hace parte de los riesgos psicosociales en razón del trabajo, como se definen en las normas sobre esta materia.

#### 81.2. DESTINATARIOS ESPECIALES:

Se consideran como sujetos de protección especial frente a eventuales situaciones de acoso laboral, de acuerdo con lo dispuestos en la Ley 2466 de 2025:

- Las mujeres, las personas con orientación sexual diferente, géneros no binarios, diversas sexualidades o cualquier otro aspecto de su vida personal.
- Las personas gestantes.
- Las personas pertenecientes a etnias o minoritarios o de nacionalidades diferentes a la colombiana.
- Las personas con discapacidades.

#### **ARTÍCULO 82. MECANISMOS DE PREVENCIÓN ADOPTADOS POR LA UNAB.**

Se consideran como mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la UNAB todas las actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la I y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 83. ACCIONES DE LA UNAB PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS RELACIONADAS CON EL ACOSO LABORAL.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la UNAB ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo que permitan la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover armonía funcional que facilite y fomente el buen trato al interior de la UNAB.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - 3.1. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan adecuada vida laboral.
  - 3.2. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones Institucionales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
  - 3.3. 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 84. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL SG-SST.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la UNAB ha previsto los siguientes mecanismos de prevención en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y en conjunto con la Administradora de Riesgos Laborales, desarrollando las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de

convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores, respaldando de esta forma la dignidad e integridad de las personas en el trabajo:

1. Información a los trabajadores sobre las normas reguladoras del acoso laboral y sexual, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la institución.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de: - - (i) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente. - - (ii) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos. - - (iii) 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, salvo las situaciones que sean de competencia del Comité de Convivencia Laboral.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la UNAB para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.
5. Asegurar la conformación del Comité de Convivencia Laboral, de acuerdo con lo dispuesto en la ley vigente.

**ARTÍCULO 85. DERECHOS DE LAS PERSONAS INVESTIGADAS POR ACOSO LABORAL.** Las personas investigadas por presunto acoso laboral tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

## **APARTADO II: DEL ACOSO SEXUAL LABORAL:**

**ARTÍCULO 86. CONCEPTO.** En los términos de la Ley 2365 de 2024, es acoso sexual laboral “todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, medidas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral que afecta la dignidad de una persona en el trabajo y crea un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Esto incluye, pero no se limita a: Comentarios de naturaleza sexual, difusión de material sexualmente explícito sin consentimiento, chantajes o amenazas con base en la aceptación o rechazo de conductas sexuales, contacto físico inapropiado o insinuaciones o propuestas sexuales no deseadas.”

**ARTÍCULO 87. CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL LABORAL.** Entre las conductas que pueden considerarse acoso sexual en el ámbito laboral se incluyen, sin limitarse a, las siguientes:

1. Tratos, contacto físico excesivo, caricias, acercamientos o tocamientos no consentidos, miradas inadecuadas o lascivas.
2. Comentarios sexuales, besos, abrazos, bloqueo o intento de bloqueo de los movimientos de una persona para someterla a algún comportamiento sexual.
3. Variaciones en las cargas o tareas de trabajo como una forma de presionar comportamientos sexuales.
4. Llamadas para solicitar información de tipo personal con connotación sexual no consentida, fuera y/o dentro del horario de trabajo y espacio de trabajo, para indagar por ejemplo por un comportamiento privado.
5. Exhibición sin consentimiento de material sexual y su remisión por correo electrónico o WhatsApp de vídeos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo.
6. Demanda de comportamientos sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).
7. Comportamientos relacionados con exposición de imágenes sexuales utilizando equipos de la entidad o incluso los personales, cuando la situación se presente en el ámbito laboral.

8. Realizar comentarios o formular preguntas sobre la vida sexual, íntima o el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de una persona.
9. Ejecutar miradas, gestos, sonidos o expresiones corporales con connotación sexual que resulten ofensivas o incómodas.
10. Hacer o promover aproximaciones que vulneran el espacio seguro y personal.
11. Insistir en establecer relaciones personales o citas de carácter íntimo o sexual, pese a la negativa expresa o tácita de la otra persona.
12. Difundir rumores, comentarios o información de contenido sexual sobre una persona que afecten su dignidad o reputación.

#### **ARTÍCULO 88. DESTINATARIOS DE LAS NORMAS SOBRE ACOSO SEXUAL.**

Son destinatarios de las normas sobre acoso sexual laboral las personas indicadas en el apartado que precede como destinatarias de las referentes al acoso laboral. Como manera de crear una cultura laboral y garantizar los mecanismos y herramientas que reconozcan y aborden el problema de violencia basadas en género incluido el acoso sexual en el mundo del trabajo, todos los destinatarios de dichas normas, tiene las siguientes prohibiciones:

1. La utilización de nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto personal que no esté relacionado o influya en el ejercicio laboral de las personas sujetos de especial protección.
2. Las acciones u omisiones que impidan la garantía de los derechos en ambientes laborales con referencia a personas de especial protección que tengan identidades de género diversas
3. Los actos de racismo o xenofobia o cualquier forma de discriminación en el ámbito del trabajo, razón de ideología política, pertenencia étnica o práctica religiosa.
4. Cualquier conducta que tienda a generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con géneros no binarios o diversas sexualidades o cualquier aspecto de su vida personal que sea ajeno a su ejercicio laboral.

**ARTÍCULO 89. DE LOS MECANISMOS DE LA UNAB FRENTE AL ACOSO SEXUAL LABORAL.** En desarrollo del propósito a que se refiere el concepto a que hace referencia el artículo que precede, la UNAB, mantendrá mecanismos como:

- Actividades de sensibilización sobre acoso laboral sexual,

- Fomento de una cultura empresarial del respeto y tolerancia.
- Establecer canales de denuncia, para que de manera confidencial los trabajadores puedan hacer llegar por conducto de la oficina de Gestión Humana sus quejas y reclamaciones puntuales y la obligación de esta dependencia de actuar con celeridad, pero guardando la confidencialidad que evite toda posibilidad de revictimización.
- Generar capacitaciones que permitan crear conciencia de la necesidad de establecer conductas en la vida laboral que eviten violencias o discriminaciones por consideración a la identidad de género u orientación sexual, etnia, o cualquiera otra situación.
- Resolver sin dilaciones los problemas que se denuncien a la Institución como acoso sexual, con criterios de cero tolerancias con referencia a estas conductas, otorgando plenas garantías al denunciado conforme a los principios pro persona y pro víctima que se concretan en las actuaciones respetando los derechos de defensa, presunción de inocencia, imparcialidad, no discriminación, trato justo y equitativo y al “non bis in idem”.
- Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el Reglamento Interno de Trabajo y en los contratos laborales.
- Garantizar los derechos de las víctimas, que para el efecto se concretan en: *“derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, a la confidencialidad, a la libertad de expresión, a la atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor.”* Esta garantía incorpora la posibilidad de establecer garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable.
- Garantizar los derechos de la o las personas denunciadas, que al efecto están referidos al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de quienes conocen de estos temas, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia, todo ello acorde al marco

constitucional, legal y jurisprudencial de Colombia (art. 6 de la Ley).

- Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- A petición de la víctima y respetando su derecho a la intimidad, remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente.

**ARTÍCULO 90. ACTUACIÓN FRENTE A EVENTUALES RIESGOS PSICOSOCIALES.** La UNAB, con sustento en la información disponible y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, solicitará a las Administradoras de Riesgos laborales a que estén afiliados los trabajadores de la Institución, a fin de que la ARL lleve a cabo acciones de asesoría y asistencia técnica, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso sexual en el trabajo.

**ARTÍCULO 91. DE LAS DENUNCIAS SOBRE ACOSO SEXUAL LABORAL:** EL TRABAJADOR o la PERSONA que se considere sujeto pasivo de una conducta que considere puede constituir un acoso sexual laboral, constituya acoso laboral, deberá informarlo de manera inmediata en la UNAB, utilizando el correo electrónico [asl@unab.edu.co](mailto:asl@unab.edu.co) y que será de manejo exclusivo de la OFICINA DE GESTIÓN HUMANA, quien asume las obligaciones de confidencialidad al respecto. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de esta comunicación la OFICINA DE GESTIÓN HUMANA dará apertura al procedimiento interno a que haya lugar, todo ello de acuerdo con las directrices de la Jurisprudencia Constitucional consignadas en la Sentencia T-276 de 2014 y C-593 de 2014, en cuanto al procedimiento mínimo obligatorio, que se explicita así:

- Comunicación manifestando la apertura del procedimiento que debe incluir los cargos con explicitación de los hechos, normas presuntamente infringidas, y posibles consecuencias legales.

Si la universidad lo considera necesario, de manera previa, coetáneamente o posterior a la apertura del procedimiento se podrán aplicar y comunicar medidas preventivas que en ningún caso significan prejuzgamiento o afectación del derecho de presunción de inocencia.

- Plazo no inferior a cinco (5) días para que el trabajador presente descargos y aporte pruebas.
- Diligencia de descargos, en la que el trabajador puede asistir utilizando medios electrónicos y con el posible acompañamiento de un compañero de trabajo.
- Decisión motivada en que se haga la valoración de los hechos y de las pruebas y la decisión que se adopta, con la información de que contra esta decisión cabe su impugnación que debe ser presentada a la Dirección de Gestión Humana dentro de los tres días siguientes a la notificación de la decisión adoptada. Esta decisión debe tomarse en un plazo de treinta (30) días hábiles contados desde el día siguiente a aquel en que se efectuó la comunicación de los cargos al denunciado.
- La Segunda instancia, deberá resolverse dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes y la competencia para esta instancia recae en el Vicerrector Administrativo y Financiero cuando se trate de denuncias contra trabajadores administrativos y al Vicerrector Académico cuando se trate de denuncias contra profesores o respecto de quienes ocupan cargos de administración académica.

**PARÁGRAFO 1:** El procedimiento así señalado, debe surtirse en forma confidencial por lo que todas y cada una de las personas partícipes en ese procedimiento, tendrán la obligación de guardar la absoluta reserva frente a los hechos y las personas que resultaren involucradas en ellos.

**PARÁGRAFO 2:** Si dada la tipología de los hechos se considera que se está frente a una eventual violación de normas disciplinarias, se tramitará el caso de acuerdo con los procedimientos disciplinarios de que da cuenta el presente Reglamento Interno de Trabajo.

## **ARTÍCULO 92. DE LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN INMEDIATA.**

La UNAB, con referencia a las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual laboral establecerán medidas de protección frente a eventuales retaliaciones por interponer la queja y dar a conocer los hechos de acoso, garantías que de acuerdo con el artículo 13 de la 2364 de 2024 consisten entre otras posibilidades:

1. Asegurar un trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.

2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
3. Pedir traslado del área de trabajo.
4. Ordenar o aceptar para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
7. Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

**PARÁGRAFO:** Para los efectos de la adopción de las medidas preventivas se entiende que estas pueden ser ordenadas de manera oficiosa por la UNAB o a petición de solicitud de la víctima y para efecto tomara en consideración el tema de la organización operativa de la UNAB.

**ARTÍCULO 93. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL.** Las personas que sean víctimas de acoso sexual tendrán derecho a:

1. Ser tratadas con dignidad y respeto, evitando por acción o por omisión toda posibilidad de revictimización.
2. La protección de su intimidad y a la confidencialidad del proceso.
3. La libertad de expresión y a comunicar su situación sin represalias.
4. Recibir una atención integral en salud.
5. El acceso efectivo a la justicia administrativa y penal.
6. Una reparación integral adecuada.
7. Garantías de no repetición de las conductas.
8. Medidas para evitar la revictimización y la violencia institucional.
9. No ser confrontadas con su presunto agresor durante el proceso investigativo
10. Protección frente a posibles retaliaciones o represalias por parte del presunto agresor o de cualquier otro integrante de la compañía.

**ARTÍCULO 94. DERECHOS DE LOS DENUNCIADOS POR ACOSO SEXUAL LABORAL.** Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano, todo ello de acuerdo con el art. 53 de la Carta Política y su desarrollo legal en el art. 6 de la 2365 de 2024.

**ARTÍCULO 95. ELIMINACIÓN DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.** La UNAB se acoge al concepto de eliminación de los estereotipos de género que ponen a la mujer en una situación de indefensión a nivel social, así entonces no establece en ninguna de sus reglamentaciones distinción alguna respecto de los hombres y considera la capacidad igualitaria en ambos géneros, por tanto, no prescribe labores prohibidas para las mujeres. Lo anterior en armonía con los postulados jurisprudenciales de la Corte Constitucional en especial en la sentencia C-038 de 2021. En concordancia con ello, la UNAB aprobó, mediante acta 612 del 27 de abril de 2021, la política institucional para equidad de género por medio del cual se pretende “*desarrollar un entorno libre de desigualdades, discriminaciones y violencias basadas en el género*”, de acuerdo con el texto modificado por el Acuerdo No 124 de enero 24 de 2023.

**ARTÍCULO 96. LÍMITES DE LA SUBORDINACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO.** La facultad subordinante por parte de la UNAB y quienes la representan frente a sus trabajadores, no puede afectar el honor, la dignidad y los derechos mínimos del (de la) trabajador(a), razón por la cual toda pretensión de acoso laboral o sexual en los términos establecidos en este apartado contraría la razón de dicha subordinación y constituye causa grave que da lugar a la terminación del contrato de trabajo por quien asume conductas de este tipo.

**ARTÍCULO 97. DE LA OCURRENCIA DE HECHOS IMPROPIOS QUE NO ALCANCEN LA ENTIDAD DE ACOSO SEXUAL LABORAL.** Cualquiera conducta derivada de cualquier trabajador(a) de la que tenga conocimiento la UNAB ya sea por denuncia ante el Comité de Género o ante la oficina de Gestión Humana, que no tengan la entidad de acoso sexual laboral, pero si constituyan comportamientos no ajustados a las reglas de convivencia, tolerancia y respeto en el trato recíproco

del trabajo, serán objeto de procedimiento laboral con las garantías de ley y en caso de acreditarse su existencia y responsabilidad por parte de un trabajador, se le aplicará sanción disciplinaria de suspensión, salvo que se trate de una infracción calificada como grave al tenor de los artículos 58 y 60 de CST. en consonancia con lo dispuesto en el aparte A) ordinales 5 y 6 del artículo. 62 ibídem.

**ARTÍCULO 98. EXCLUSIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL EN ACTUACIONES REFERENTES A ACOSO SEXUAL LABORAL.** De acuerdo con las previsiones contenidas en la Ley 2365 de 2024 y de la Resolución 3461 de 2025, *“El Comité de Convivencia no es el competente, ya que estas conductas no son conciliables. Para estos casos, la alta dirección de la empresa o la Directora de Gestión Humana debe establecer el procedimiento para recibir las quejas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género y las medidas de atención, prevención y protección.”*

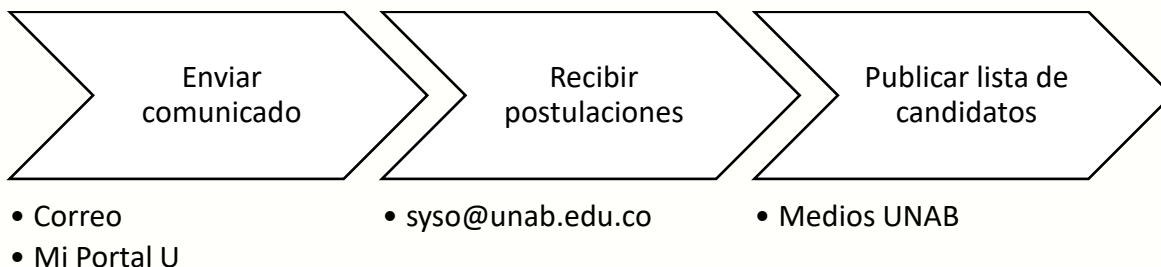
## CAPÍTULO XVIII.

### DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

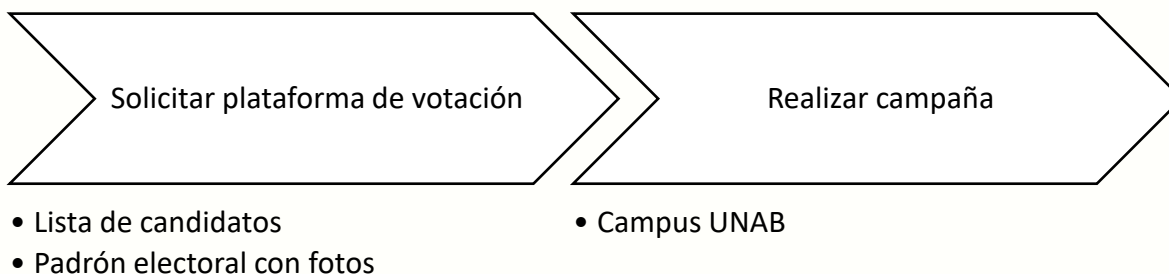
**ARTÍCULO 99. CONFORMACIÓN.** El Comité de Convivencia Laboral – CCL, estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, se tendrá dos representantes del empleador y dos representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del comité preferiblemente deben contar 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. La UNAB 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, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

**ARTÍCULO 100. PROCEDIMIENTO PARA LA ELECCIÓN Y DESIGNACIÓN DE QUIENES INTEGRAN EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** En la UNAB la escogencia de los integrantes se efectuará según las siguientes fases y lineamientos del instructivo GTH04-02-IN-03:

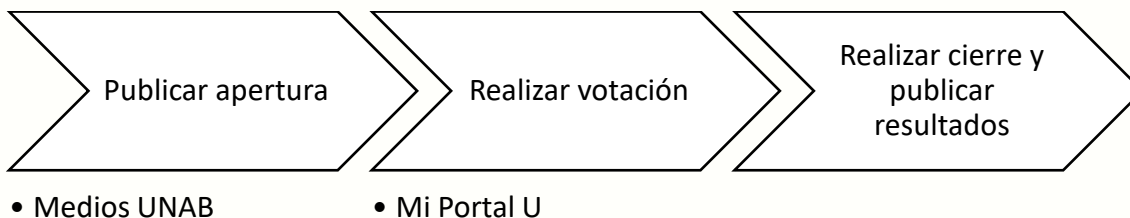
## FASE 1: CONVOCATORIA Y POSTULACIONES



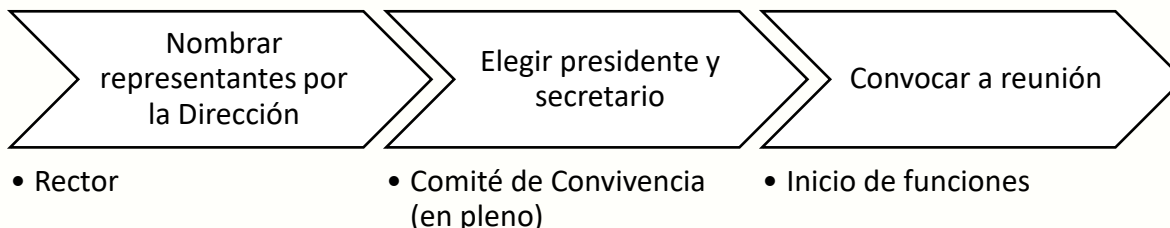
## FASE 2: PREPARACIÓN ELECTORAL



## FASE 3: ELECCIÓN Y RESULTADOS



## FASE 4: CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ



**PARÁGRAFO 1:** El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con trabajadoras o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en el año anterior a su conformación ello de conformidad con lo previsto en el inciso 9 artículo 3 de la Resolución número 3461 de 2025. Ministerio del Trabajo.

**PARÁGRAFO 2:** El Comité obrará con independencia de las directivas de la UNIVERSIDAD y en especial de los encargados del manejo de las relaciones de trabajo y se dará su propio reglamento.

**ARTÍCULO 101. PERÍODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** El período del comité de convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación de este, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

**ARTÍCULO 102. RECURSOS PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ.** La UNAB, garantizará un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para su funcionamiento.

**ARTÍCULO 103. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** El Comité de Convivencia laboral deben cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, las cuales deben ser realizadas dentro de los siguientes términos,

garantizando el derecho al debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad, así:

FUNCIONES	TIEMPOS
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario
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.	Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario
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; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los 15 días calendario.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual
6. 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, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
7. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario

8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.	Mensual
9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral 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.	Trimestral/Anual
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual

Fuente: Resolución número 3461 de 2025. Ministerio del Trabajo

**PARÁGRAFO:** Los casos de acoso sexual a los que se refiere la Ley 2365 de 2024, son ajenos al conocimiento del Comité de Convivencia Laboral.

**ARTÍCULO 104. TRÁMITE EN CASO DE QUEJAS POR ACOSO LABORAL.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las situaciones que puedan constituir acoso laboral, la UNAB ha establecido un instructivo interno, formalizado en el sistema de gestión de calidad GTH04-02-FO-17 Formato de solicitud para mediación frente a conflictos de convivencia. El Comité de Convivencia Laboral en respuesta al Acuerdo N° 130 del 14 de agosto 2024, desarrolla los principios de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria establecidos en la ley.

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

## CAPÍTULO XIX.

### DEL TRÁMITE DE LAS QUEJAS SOBRE ACOSO SEXUAL Y/O DE VIOLENCIA DE GÉNERO

**ARTÍCULO 105. PROCEDIMIENTO PARA RECIBIR LAS QUEJAS DE ACOSO SEXUAL O VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO Y LAS MEDIDAS DE ATENCIÓN, PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN.** Cualquier persona que sea víctima o tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante la Dirección de Gestión Humana, utilizando el correo [asl@unab.edu.co](mailto:asl@unab.edu.co), o informar a su jefe inmediato. En caso de ser reportada la situación de acoso sexual laboral ante el Comité de Convivencia Laboral o ser recepcionada la queja por el Comité de Género, estos comités asumirán la obligación de confidencialidad al respecto y remitirán el caso a la Dirección de Gestión Humana. Además, los canales dispuestos para la presentación de quejas podrán ser electrónicos y/o físicos, o de manera verbal, indicando en su queja las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos. En el caso de quejas verbales se le pedirá al trabajador que formalice su denuncia por escrito.

El procedimiento para recibir las quejas sobre la ocurrencia de hechos que pueden ser constitutivos de acoso sexual o violencia por razones de género se concreta en la ruta de atención integral, que se describe en el Protocolo de prevención y atención acoso sexual en el contexto laboral publicado en el sistema de Gestión de Calidad.

**ARTÍCULO 106. ACTUACIÓN DEL COMITÉ DE GÉNERO DE LA UNAB:** La UNAB para los fines relacionados con el acoso sexual y de violencia de género, cuenta con un Comité de Género, conformado por representantes tanto de la Institución como de sus trabajadores y estudiantes el cual colaborará con la UNAB en el desarrollo de sus políticas para crear mecanismos de prevención de estas conductas y analizará las quejas y en caso de encontrar que pueden ser constitutivas de falta disciplinaria o de causal de terminación del contrato de trabajo, de inmediato enviará todo lo referente al caso en cuestión a la Oficina de Gestión Humana de la UNAB para lo de su competencia.

## CAPÍTULO XX.

### NORMAS CON REFERENCIA A LOS SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN.

**ARTÍCULO 107. DE LA POLÍTICA DE LA UNAB FRENTE A LOS SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN.** La UNAB, respetuosa de la ley y de sus propios principios institucionales seguirá manteniendo acciones internas para promover la participación laboral efectiva y la vinculación de estudiantes a sus procesos formativos, de toda persona, que llenando los requisitos para acceder a cargo o a cupos como estudiantes, participen en los procesos de selección en iguales condiciones de cualquiera otra persona, asegurando la real contratación de dichos sujetos de especial protección en los porcentajes señalados en la legislación del trabajo.

**ARTÍCULO 108. PROHIBICIONES ESPECÍFICAS TANTO PARA LA UNAB COMO PARA LOS TRABAJADORES DE LA UNAB.** En orden a hacer realidad los objetivos a los que se refiere el artículo que precede, se establecen las siguientes OBLIGACIONES tanto para la UNAB como EMPLEADORA como para todos sus trabajadores:

1. Incurrir en actos de discriminación, violencia o trato desigual contra cualquier persona, en razón de su género, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, origen étnico o racial, nacionalidad, edad, situación de discapacidad, religión, opinión política, estado civil, condición socioeconómica o cualquier otra condición.
2. Igualmente, se prohíbe realizar, promover o tolerar conductas constitutivas de acoso, violencias basadas en género, acoso sexual, acoso laboral o cualquier otra acción u omisión que afecte la dignidad humana o la integridad física, psicológica o moral de las personas, o que genere un entorno laboral intimidante, hostil, degradante o humillante.
3. Incurrir en actos de discriminación, violencia o trato desigual contra cualquier persona, en razón de su origen étnico o racial, nacionalidad, edad, situación de discapacidad, religión, opinión política, estado civil, condición socioeconómica o cualquier otra condición.

## CAPÍTULO XXI.

### OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA UNAB Y LOS (LAS) TRABAJADORES(AS)

**ARTÍCULO 109. OBLIGACIONES LA UNAB.** Adicional a las obligaciones especiales del empleador dispuestas en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, la UNAB tendrá las siguientes:

1. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de los (las) trabajadores (as) menor de edad, que emplee la UNAB de acuerdo con los requisitos establecidos en la ley.
2. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
3. Conceder a el (la) trabajador (a) las licencias remuneradas y permisos ordenados por la ley y establecidos en el presente reglamento.
4. Garantizar la afiliación de todos los(las) trabajadores(as), al Sistema General de Seguridad Social Integral (SGSSI) y el pago de los aportes correspondientes de manera oportuna.
5. Facilitar el acceso y participación de los(las) trabajadores(as) a los procesos de formación, capacitación y adiestramiento, así como también los procesos de inducción y reinducción, de acuerdo con los programas dispuestos por la UNAB que incluyen los derivados del SG-SST.
6. Proporcionar las condiciones para la sana convivencia en el entorno laboral de los (las) trabajadores (ras).
7. Tramitar las solicitudes y requerimientos de los(las) trabajadores(as), en los términos estipulados en la ley.
8. Autorizar el retiro de las cesantías de los (las) trabajadores(as), de acuerdo con la normatividad vigente para cada caso, y con observancia de los procedimientos internos dispuestos para tal fin.
9. 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.
10. Procurar ambientes de trabajo que eviten la ocurrencia de riesgos laborales o cualquiera posibilidad de acoso laboral o de ocurrencia de situaciones de riesgo psico-social.

11. Tratar a todos sus trabajadores y a los miembros de la comunidad universitaria con respeto e igualdad, en especial frente a situaciones de género, raza, opción sexual, condición económica o social, sentimientos políticos, religiosos o filosóficos.
12. Procurar a los trabajadores puestos apropiados de trabajo y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades laborales, en forma que se garantice la seguridad y la salud.
13. Prestar los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad, siguiendo las normas y prevenciones contenidas en las leyes y en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
14. Pagar la remuneración pactada, en las condiciones, periodos y entidades bancarias convenidas.
15. Respetar las normas relacionadas con el habeas data respecto del manejo de las bases de datos e informaciones que recauda o de que tenga conocimiento, en razón de su obligación de mantener la hoja de vida de cada trabajador debidamente actualizada.
16. Respetar la reserva y confidencialidad acerca de las historias clínicas o de los datos sobre la salud de cada uno de los trabajadores.
17. Cumplir con las disposiciones relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
18. Respetar el tiempo libre de los trabajadores para permitir la conciliación de la vida familiar y laboral, realizando los procesos de concientización sobre la importancia de este tema y las obligaciones al respecto conforme a la Política de Desconexión Laboral (Aprobada por Junta Directiva mediante Acta No. 705 de fecha 15 de agosto de 2024).
19. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.
20. Realizar los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
21. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el género y en contra del presunto agresor.

22. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
23. Garantizar un espacio privado, digno y seguro para la extracción y conservación de la leche materna. Debe contener la dotación mínima y cumplir las normas de higiene, de ubicación y ventilación, así como los procedimientos para su uso y mantenimiento.
24. Los trabajadores y trabajadoras que certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo.

#### **ARTÍCULO 110. OBLIGACIONES DE LOS(LAS) TRABAJADORES(AS).**

Adicional a las obligaciones especiales de los(las) trabajadores(as) dispuestas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, son obligaciones especiales de los(las) trabajadores(as), las siguientes:

1. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la universidad toda su capacidad normal de trabajo.
2. Desarrollar el objeto del contrato de acuerdo con los principios de la Universidad, sus políticas institucionales y los métodos, usos y prácticas propias de la actividad universitaria.
3. Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo
4. Cumplir personalmente, con responsabilidad y eficiencia, las labores inherentes a su cargo.
5. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones.
6. Desarrollar conductas de autocuidado de su salud, tanto dentro del ejercicio de sus labores como fuera de las mismas.
7. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, y siempre que se respete, por parte del empleador, lo relacionado con la prestación de los servicios en horas extras, trabajos suplementarios o en días festivos, cuando a ello hubiere lugar.

8. Rendir los informes verbales y escritos que se le soliciten, asistir a las reuniones, comités y juntas previstas por las directivas de la Universidad o por sus representantes.
9. Cooperar con el personal académico y administrativo en la realización de la misión institucional de la Universidad.
10. Registrar en la Dirección de Gestión Humana de la Universidad su domicilio, dirección y teléfono y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra al respecto.
11. Utilizar de manera adecuada el uniforme suministrado por la Universidad, de acuerdo con las instrucciones que para el efecto imparta la Dirección de Gestión Humana.
12. Entregar al término de cada jornada los valores recaudados con destino a la Universidad.
13. Atender al personal de la Universidad, los estudiantes y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que resta la Universidad
14. Mantener las actividades que desempeña al día y su puesto de trabajo ordenado.
15. Actuar de manera diligente para evitar poner en peligro la seguridad de las personas o de los bienes de la Universidad.
16. Informar directamente, o por interpuesta persona, y de manera inmediata, la incapacidad médica que le haya sido prescrita allegando el documento que la soporte.
17. Con relación al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:
  - 17.1. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, proporcionando los soportes que fundamenten su condición.
  - 17.2. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la UNAB.
  - 17.3. Informar oportunamente a la UNAB, acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
  - 17.4. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST).

17.5. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

17.6. Realizarse las Evaluaciones Médicas Ocupacionales programadas por la UNAB.

17.7. Participar de manera activa en las actividades de inducción, reinducción, así como también en las capacitaciones y adiestramientos que establezca la UNAB.

18. Las demás derivadas de los reglamentos o normativa especial de la UNAB.

**PARÁGRAFO 1:** Los(las) trabajadores(as) trabajadores que, con ocasión del ejercicio de sus funciones, tengan a su cargo dirección de equipos de trabajo o pertenezcan a un comité, en especial el COPASST y/o el Comité de Convivencia Laboral deberán velar por el acatamiento de la ley, la normatividad interna y por el cumplimiento de los deberes y obligaciones de los(las) trabajadores(as) que los integran y garantizar el conocimiento de sus funciones. Así mismo, deberán rendir los informes de su actividad en forma periódica y además, en forma extraordinaria, cuando las circunstancias lo ameriten.

**PARÁGRAFO 2:** El incumplimiento de una o cualquiera de las obligaciones contenidas en este artículo, aunque sea por primera vez, será considerada como falta grave para todos los efectos legales, en especial para lo previsto en el literal a) numeral 6) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 111. PROHIBICIONES DE LA UNAB.** Junto con las prohibiciones del empleador señaladas en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, la UNAB, tendrá las siguientes prohibiciones.

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los(las) trabajadores(as) sin autorización previa escrita de estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de las contempladas en la ley. En caso de descuento autorizado este deberá ajustarse a los límites legales o a las directrices que sobre el particular disponga autoridad judicial.

2. Obligar en cualquier forma a los(las) trabajadores(as) a comprar mercancías o víveres en almacenes o establecimientos que establezca la UNAB.
3. Exigir o aceptar dinero de los(las) trabajadores(as) como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los(las) trabajadores(as) obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los sitios de trabajo.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del Artículo 57 del CST, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los (las) trabajadores (as) que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los(las) trabajadores(as) o que ofenda su dignidad.
10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
11. Realizar o propiciar actos de racismo o xenofobia, o cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo.
12. Generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
13. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los

empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

14. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
16. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
17. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

**ARTÍCULO 112. PROHIBICIONES DE LOS(LAS) TRABAJADORES(AS).** A más de las prohibiciones a los (las) trabajadores(ras) dispuestas en el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, estos(as) tendrán las siguientes prohibiciones:

1. Sustraer de las instalaciones de la UNAB, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la UNAB.
2. Presentarse al sitio trabajo en estado de embriaguez o con reciente posterioridad o aliento alcohólico, o bajo la reciente influencia de narcóticos o de drogas enervantes, o con reciente posterioridad a haber ingerido cualquiera de las sustancias mencionadas, las cuales han sido nombradas de manera enunciativa y que perturben la armonía y normal desarrollo de las actividades y el ambiente de trabajo, o no le permita cumplir de manera cabal y segura con las funciones asignadas a su cargo.
3. Ingresar o mantener en las instalaciones o en el sitio de trabajo armas de cualquier clase. Se exceptúan los(las) trabajadores(as) que desarrollen labores de vigilancia y que estén autorizados en virtud del rol que ejercen para portar armas.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la UNAB, excepto de los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar el trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier otra clase de actividades similares en los lugares de trabajo.

7. Usar los útiles o herramientas suministradas por la UNAB, en objetos distintos del trabajo contratado.
8. Distraer, apropiarse, aprovecharse, aun temporalmente, en forma ilícita, con abuso de confianza o valiéndose de condiciones de inferioridad o indefensión, oculta o clandestina, de dineros, valores, información, documentación u otros bienes que por razón del ejercicio de su cargo tenga que manejar, lleguen a sus manos o sean elementos de trabajo.
9. Cometer actos de corrupción, actuar de mala fe o contrariando los principios y valores institucionales, en contra de la UNAB, padres de familia, alumnos, sus compañeros de trabajo, usuarios, proveedores o cualquier miembro de la comunidad académica o tercero relacionado.
10. Realizar propaganda política de cualquier índole en las instalaciones de la UNAB, o utilizar las herramientas de trabajo para realizar actividades de promoción política.
11. Suministrar o entregar a terceros; sin autorización expresa de sus superiores datos personales, documentación, información confidencial, claves, informes, tarjetas de acceso, libros y cualquier otro elemento al cual tenga acceso en virtud del cargo que ocupa en la UNAB.
12. Obtener beneficios de cualquier índole, contrariando los principios, valores, normativa institucional y legal, sea en provecho propio o de terceros.
13. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus superiores o compañeros de trabajo, o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, sistemas de información, elementos, edificios, talleres, oficinas o cualquier otro bien que sea de propiedad o que se encuentre bajo la administración o custodia de la UNAB.
14. Incumplir las obligaciones legales, convencionales, contractuales o reglamentarias sin razones válidas.
15. Usar las redes corporativas, redes sociales, los sistemas telemáticos, los equipos, medios informáticos, el correo electrónico que la UNAB pone a su disposición para fines personales o en forma diferente a ubicar información sobre las labores propias de su trabajo.
16. Realizar a favor de terceros cualquier labor dentro del lugar o en horas de trabajo.
17. Omitir la utilización de los equipos de seguridad o elementos de protección personal, que esté obligado a portar.
18. Dañar, maltratar o malgastar los materiales, equipos, útiles, herramientas o materias primas.

19. Todo acto de indisciplina, en el ejercicio de las funciones asignadas a su cargo, o en las relaciones con sus compañeros de trabajo, superiores o terceros relacionados.
20. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo para el cual se encuentre contratado el(la) trabajador(a), o respecto de las cuales le sean asignadas por la UNAB.
21. Delegar, abandonar o suspender las labores, injustificadamente o sin autorización previa.
22. Coartar la libertad de los (las) trabajadores (as) para afiliarse o no a un sindicato, permanecer en él o retirarse de éste.
23. Las demás derivadas de los reglamentos o normativa especial de la UNAB.

**PARÁGRAFO.** El incurrir en una o cualquiera de las prohibiciones contenidas en este artículo, aunque sea por primera vez, será considerada como falta grave para todos los efectos legales, en especial para lo previsto en el literal a) numeral 6) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

## CAPÍTULO XXII.

### DE LOS DEBERES Y PROHIBICIONES DE LOS (DE LAS) TRABAJADORES(AS) CONTRATADOS(AS) PARA EJERCER FUNCIONES DE PROFESOR(A)

**ARTÍCULO 113. DEBERES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES(AS) QUE EJERCEN FUNCIONES PROFESORALES.** Adicionalmente a los ya señalados en el capítulo inmediatamente precedente, corresponden a los (las) profesores (as) los siguientes DEBERES ESPECIALES:

1. Conocer los principios, misión, visión y proyecto educativo de la UNAB (PEI-UNAB) y ajustarse a ellos en el ejercicio de sus funciones.
2. Observar las normas inherentes a la ética profesional derivada de su condición de profesor dentro y fuera de la UNAB y en especial dar tratamiento respetuoso a todos los miembros de la comunidad académica.
3. Abstenerse de toda práctica que vaya en contra de la tolerancia, el respeto por la diferencia, la libertad de pensamiento, el libre desarrollo de la personalidad y los demás derechos fundamentales tanto de sus compañeros de trabajo como de los miembros del personal administrativo y/o sus

- estudiantes, absteniéndose de todo propósito dogmatizante o dogmatizador en los aspectos filosófico, político o religioso en el ejercicio de la cátedra.
4. Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes a su ejercicio profesoral y a las actividades derivadas del mismo y que le sean confiadas, aplicando todas las técnicas pedagógicas que hagan posible el proceso enseñanza-aprendizaje dentro de estándares de conocimiento y formación de competencias establecidas por las autoridades académicas de la UNAB.
  5. Participar en los procesos de autoevaluación y de evaluación integral de aprendizaje del estudiante e informar oportunamente sus resultados a los alumnos, al programa académico, departamento académico o el área encargada por la UNAB, según corresponda.
  6. Cumplir con el horario convenido en el contrato celebrado con la Institución, en especial con los horarios asignados para el ejercicio de la docencia dentro del aula y las actividades de consultas de estudiantes, procesos de nivelación de conocimientos de éstos y/o cualquier otra actividad asignada por la UNAB.
  7. Elaborar, presentar y actualizar oportunamente las guías cátedras de las materias a su cargo, y desarrollarlas de acuerdo con los lineamientos definidos por la UNAB.
  8. 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.
  9. Coordinar la actividad académica con los profesores del mismo curso y/o línea de cursos y/o semestres académicos, atendiendo criterios de gestión curricular que permitan articular sus contenidos con las líneas, niveles y soportes pertinentes y el desarrollo del núcleo integrador establecido para cada semestre académico de la carrera respectiva.
  10. Participar activamente en los grupos de trabajo que le sean asignados en desarrollo de los programas y planes institucionales.
  11. 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 UNAB.
  12. Participar en las actividades de formación profesoral.
  13. 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.

14. Ejecutar y colaborar con la UNAB en las actividades propias de investigación, bajo los siguientes principios, de acuerdo con los reglamentos o normativas institucionales: (i) Lealtad para con la Institución y los participantes del grupo investigativo, (ii) Respeto a las normas y principios que rigen la investigación formal. (iii) Respeto a los derechos materiales de la UNAB. (iv) En caso de plagio asumir las responsabilidades que de esa conducta se derivan, incluidas las propias frente a la UNAB, la comunidad académica y las autoridades competentes. (v) Obligación de citar el nombre de la UNAB y de los miembros del grupo de investigación en todas las publicaciones que se hagan. (vi) En caso de investigaciones que dan lugar a patentes, coadyuvar al proceso de su formalización y de todos los eventos tendentes a su comercialización o industrialización.
15. Cumplir con las actividades registradas y aprobadas en su plan de trabajo anual, según la asignación académica que le corresponda de acuerdo con la tipología de asignación académica contemplada en la Resolución 720 de 2023 o en la que la sustituya o modifique.

#### **ARTÍCULO 114. PROHIBICIONES PARA EL (LA) TRABAJADOR(A) CONTRATADO PARA EL EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD PROFESORAL.**

Además de las obligaciones y prohibiciones atribuidas a los trabajadores en general en el presente reglamento, así como el reglamento del profesor, quienes ejerzan las funciones propias de profesor, tienen prohibido las siguientes conductas y su realización será considerada falta grave:

1. Tener cualquier tipo de relación afectiva o de orden personal o de negocios con los estudiantes activos, ya sea que se trate de relaciones personales o a través de cualquier medio de comunicación.
2. Efectuar cualquier acción de maltrato, acoso, amenazas, discriminación y violencias hacía estudiantes o cualquiera miembro de la comunidad UNAB.
3. Practicar evaluaciones no coherentes con el proceso ético-formativo que el profesor desarrolle en su clase.
4. Incumplimiento de horario sin excusa válida a clases, talleres y seminarios.
5. No asistir sin excusa válida a reuniones de coordinación en el programa.
6. No colaborar en las actividades académicas de la UNAB.
7. No efectuar evaluaciones ni entregar notas de calificación dentro de los límites establecidos por el cronograma académico.

8. No acatar las instrucciones u órdenes dadas por las autoridades administrativas y académicas de la UNAB.
9. No atender las instrucciones y sugerencias derivadas de la evaluación del desempeño profesoral.
10. No desarrollar el currículo de los cursos a su cargo de acuerdo con el Syllabus (documento oficial en que se describen las características básicas de cada curso).
11. Cualquier alusión o referencia pública o privada, injustificada, respecto de un resultado evaluativo negativo para los alumnos.

## CAPÍTULO XXIII.

### DE LA ESCALA DE FALTAS, SANCIONES Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS

**ARTÍCULO 115. LAS FALTAS DISCIPLINARIAS.** Constituyen faltas al régimen disciplinario interno de la UNAB el incumplimiento por parte del (de la) trabajador (a) de sus deberes y/o obligaciones; la incursión en las prohibiciones y la ejecución de las conductas de las que más adelante se dejará enunciaci3n expresa y que complementan las ya consagradas en este reglamento, en el C3digo Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en el C3digo de 3tica, en el C3digo de Gobierno Corporativo, en los reglamentos (incluido el que rige la actividad profesoral), manuales, resoluciones, procedimientos y pol3ticas y dem3s normatividad interna de la UNAB.

**ARTÍCULO 116. LOS TIPOS DE FALTAS DISCIPLINARIAS.** Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias para los(las) trabajadores(as) de la UNAB, as3:

1. Leves.
2. Graves.

**ARTÍCULO 117. DE LAS FALTAS LEVES.** Se consideran faltas leves para efectos disciplinarios, las siguientes faltas:

1. El retardo en la hora de ingreso hasta por 30 minutos sin justa causa a juicio del jefe inmediato, por primera vez, sin excusa suficiente o sin la autorizaci3n correspondiente.

PARÁGRAFO 1: El control de quienes ejercen actividades por cualquiera de las modalidades de trabajo remoto, será responsabilidad del jefe inmediato.

PARÁGRAFO 2: Para el caso de los profesores, dado que sus horarios se deben ajustar a las necesidades del proceso educativo, la existencia o no de los retardos se analizarán a la luz de la asignación académica concreta de cada uno de ellos.

2. No conservar en adecuado estado de funcionamiento los elementos y recursos asignados por la UNAB para la realización de sus actividades.
3. No llevar los registros y documentos de sus procesos conforme al sistema de gestión de calidad. En caso de que, derivado de esta falta, se haya causado un perjuicio a la UNAB como por ejemplo una no conformidad impuesta por auditores será considerada la presente conducta como una falta grave.
4. Retirarse del aula antes de la finalización de la hora de clase asignada, para el caso de los profesores, sin justificación alguna, por primera vez.
5. Usar los útiles o herramientas suministradas por la UNAB, en objetos distintos del trabajo contratado.
6. El incumplimiento de los deberes y el abuso de los derechos establecidos en los reglamentos de la institución, la violación al régimen de prohibiciones consagrado en la Constitución Política, la ley y los Reglamentos institucionales, la afectación a la armonía, la convivencia pacífica y el normal desarrollo académico, salvo que cualquiera de estas conductas se haya tipificado en este reglamento o cualquier otra normativa institucional como falta grave.

**ARTÍCULO 118. DE LAS FALTAS GRAVES.** Adicional a las faltas graves, ya establecidas en normas del presente reglamento, en los contratos de trabajo, en el Código de Ética, el Código de Gobierno Corporativo, en Políticas de la Institución y/o en otras disposiciones internas de la UNAB, se consideran como graves para efectos disciplinarios, las siguientes faltas:

1. Cualquier violación de las obligaciones contractuales o reglamentarias, aun por la primera vez.
2. La inasistencia al trabajo sin excusa suficiente o permiso previo a una de las jornadas diarias de trabajo, aun por la primera vez.

3. Los encargados del manejo y decisión de los temas relacionados con acoso laboral, acoso sexual laboral y procedimiento disciplinario, que incumplan los términos establecidos en este Reglamento, salvo situaciones de fuerza mayor o suspensiones de términos o necesidades derivadas del trámite establecido.
4. El retardo reiterado en la hora de entrada al trabajo, sin causa alguna justificable, cuando ella ocurra desde una segunda vez y tenga una duración de hasta treinta minutos.
5. El reiterado incumplimiento de la jornada de trabajo sin justa causa o sin permiso de la Universidad.
6. La inasistencia a charlas, jornadas pedagógicas o de formación, reuniones generales y capacitación programadas dentro del horario de trabajo y a las que sea convocado por la UNAB, sin que medie autorización del jefe inmediato del (de la) trabajador(a) o razón de caso fortuito o fuerza mayor, aun por la primera vez.
7. Incumplir con la asignación académica de acuerdo con el plan de trabajo del profesor.
8. Retirarse del aula antes de la finalización de la hora de clase asignada, para el caso de los profesores, sin justificación alguna.
9. Engañar a la UNAB con respecto al objetivo del retiro de cesantías, las licencias y permisos remunerados y cualquier otro aspecto de la relación laboral, aun por la primera vez, cuando la conducta no sea constitutiva de causal de terminación del contrato de trabajo.
10. Permanecer en el sitio de trabajo en horarios que no correspondan a la jornada laboral o que impliquen violación de la política de desconexión laboral, salvo autorización del superior jerárquico.
11. No atender las órdenes impartidas por sus superiores o jefes inmediatos, aun por la primera vez.
12. No informar oportunamente a la Universidad sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios.
13. Las desavenencias con sus compañeros de trabajo o superiores, o cualquier acto de violencia física o verbal en que incurra para con ellos, incluso en actividades no laborales y que se dé dentro o fuera de las instalaciones de la UNAB o donde haga extensivo su accionar, aun por la primera vez, cuando dicha conducta afecte la armonía y/o convivencia en el ámbito laboral, cuando la conducta no sea constitutiva de causal de terminación del contrato de trabajo.

14. Para el evento de los conductores al servicio de la universidad y cuando desarrollen las actividades propias de su trabajo:
  - 14.1. Conducir bajo la influencia del alcohol o sustancias enervantes.
  - 14.2. No acatar las normas de tránsito en especial las referidas a las regulaciones de velocidad, parqueo, conducción segura y demás de acuerdo con la política de la Universidad para preservar la integridad de sus estudiantes y trabajadores.
  - 14.3. No guardar el debido respeto con sus superiores, compañeros, clientes, proveedores, padres de familia o estudiantes, aun por la primera vez.
15. Realizar juegos de azar o jugar dinero dentro de las instalaciones de la UNAB, aun por la primera vez.
16. Ejercer influencias negativas dentro del personal, generando un ambiente disociativo que impida las buenas relaciones interpersonales dentro de la institución, aun por la primera vez.
17. Hacer circular chismes y rumores con perjuicio posible para la UNAB, el personal directivo o los compañeros de trabajo o los estudiantes, aun por la primera vez.
18. Disminuir el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas de trabajo o promover a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas, aun por la primera vez.
19. No hacer uso de los Elementos de Protección Personal (EPP) suministrados por la UNAB, aun por la primera vez o el uso de elementos no asignados por la UNAB, o el no reportar la necesidad de EPP, exceptuándolos casos en que la conducta sea constitutiva de causal de terminación del contrato de trabajo.
20. Presentarse a laborar en forma descuidada, sucia o desordenada, aun por la primera vez.
21. Entorpecer de cualquier manera las labores de sus compañeros de trabajo, aun por la primera vez.
22. Incitar a la declaración o el mantenimiento de huelgas y paros ilegales, aun por la primera vez, salvo que se trate del ejercicio del derecho del ciudadano a la protesta pacífica.
23. Retirarse sin justa causa o sin permiso del superior inmediato de los lugares de trabajo y antes de la terminación de la jornada laboral, aun por la primera vez.

24. Malgastar la materia prima o no avisar oportunamente las circunstancias que puedan conducir a su pérdida, aun por la primera vez.
25. La pérdida o deterioro por mal uso de las herramientas y/o elementos de trabajo que se hayan entregado o confiado para el desempeño de sus funciones, aun por la primera vez.
26. El no acudir al médico cuando necesite ser atendido por alguna enfermedad y/o accidente, aun por la primera vez.
27. Utilizar su celular para asuntos ajenos a la actividad contratada, desatendiendo las actividades laborales, clases, charlas, jornadas pedagógicas y capacitaciones convocadas por la UNAB, sin que exista razón o justa causa.
28. No presentar oportunamente reportes de trabajo, trabajos ordenados o informes que le hayan sido requeridos por su jefe Inmediato o una persona de cargo superior.
29. Dar un mal servicio a los clientes internos o externos o estudiantes,
30. Atender asuntos de carácter personal dentro de las instalaciones de la UNAB y en la jornada laboral.
31. Utilizar de manera incorrecta la dotación que la UNAB le entrega.
32. Incumplir las acciones correctivas y/o de mejora establecidas por el sistema de gestión de calidad.
33. No diligenciar los documentos que estén a su cargo con respecto a supervisión del proceso y formatos que soporten las actividades programadas.
34. No prestar la colaboración posible en caso de emergencias que afecten o amenacen las personas o los intereses de la UNAB.
35. Abstenerse de utilizar el correo corporativo para comunicación con los compañeros, jefes, clientes, proveedores, padres de familia o estudiantes, para asuntos relativos a la UNAB y/o a las funciones que por su contrato u orden de la Entidad ejecuta.
36. No reportar de manera oportuna al jefe inmediato, los incidentes ocurridos con información o datos personales a los que tenga acceso.

**ARTÍCULO 119. SANCIONES EN CASO DE FALTAS LEVES.** Las FALTAS LEVES serán sancionadas, de conformidad con la gravedad de la infracción y los antecedentes del trabajador, mediante las siguientes sanciones:

- a) **Primera vez:** Se aplicará un llamado de atención escrito debidamente registrado y archivado en la hoja de vida del (la) trabajador(a). Excepcionalmente, cuando se trate de retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, podrá aplicarse como sanción una multa, la cual, no podrá ser inferior al valor de la décima parte del salario diario básico, ni exceder de la quinta parte del salario diario.
- b) **Segunda vez:** La misma conducta u otra categorizada como falta leve, se impondrá una sanción concerniente en una suspensión al contrato de trabajo de un día (1) y hasta de ocho (8) días.
- c) **Tercera Vez:** De llegar a incurrir el trabajador(a) por tercera ocasión en faltas leves, sean iguales o distintas, se impondrá como sanción de nueve (9) días a un mes de suspensión al contrato de trabajo.

**PARÁGRAFO:** La imposición de una multa no impide que la UNAB prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas que se recauden por este concepto de destinarán en cuenta especial para gestiones de bienestar de los trabajadores.

**ARTÍCULO 120. SANCIONES EN CASO DE FALTAS GRAVES.** La comisión de una falta grave dará lugar a la terminación del contrato con justa causa por parte de la UNAB. Sin embargo, las faltas graves podrán de manera excepcional, ser sancionadas con la suspensión del contrato de trabajo, por la primera vez hasta por ocho (8) días hábiles, y en caso de reincidencia que se decida imponer la suspensión, ésta podrá ser hasta por dos (2) meses.

**ARTÍCULO 121. CRITERIOS PARA DETERMINAR LA SANCIÓN.** Serán criterios para determinar la sanción, su duración y en caso de multas el valor, los siguientes: El grado de culpabilidad, la afectación del servicio, el nivel jerárquico del (de la) trabajador (ra), la trascendencia de la falta, los motivos determinantes de la conducta, las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

**ARTÍCULO 122. FACULTAD DISCIPLINARIA.** La competencia o facultad disciplinaria en la UNAB, respecto de los(las) trabajadores(as), se encuentra definida de la siguiente forma:

1. En la primera instancia en cabeza de la Dirección de Gestión Humana.
2. En la segunda instancia:
  - 2.1. Si la situación investigada corresponde al rol administrativo del(de la) trabajador(a) la segunda instancia la decidirá la Vicerrectoría Administrativa.
  - 2.1. Si la situación investigada se deriva del ejercicio del rol de profesor(a) del (de la) trabajador(a) la segunda instancia la decidirá la Vicerrectoría Académica.

**PARÁGRAFO 1:** La Dirección de Gestión Humana podrá contar con el acompañamiento y/o apoyo del personal que haga parte del nivel profesional de la dependencia de Gestión Humana, en temas procedimentales.

**PARÁGRAFO 2:** En el evento de modificación de la estructura jerárquica de la UNAB, tendrá la facultad disciplinaria para adelantar el proceso e imponer la sanción correspondiente, la persona que ostente el cargo que sea el equivalente funcional.

**ARTÍCULO 123. DEBIDO PROCESO EN MATERIA DISCIPLINARIA.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al (a la) trabajador(a), se salvaguardará su debido proceso y por tanto su derecho a la defensa, en tal sentido se llevará a cabo el procedimiento descrito a continuación; no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria o el despido que se imponga sin agotar este trámite.

**ARTÍCULO 124. DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.** En el procedimiento para la comprobación de las faltas y aplicación de la sanción se deberán aplicar las garantías del debido proceso, teniendo en cuenta como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem.

Se deberá aplicar el siguiente procedimiento:

<b>Primera Instancia</b>
1. Comunicación formal por el Director de Gestión Humana de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora disciplinado(a) en medio físico o por correo electrónico. La comunicación escrita que deberá indicar los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso y las normas presuntamente violadas

<p>2. Se dará el término de cinco (5) días para el traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.</p>
<p>3. Vencido el término de traslado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso, e citará al (a la) trabajador(a) a descargos lo que tendrá ocurrencia en un término que no podrá ser inferior a cinco (5) días hábiles para que se manifieste frente a los hechos motivo del procedimiento y podrá si lo estima pertinente, controvertir las pruebas y/o allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. En esta oportunidad el(la) trabajador(a) actuará libre de todo apremio y podrá presentar de manera escrita y con los soportes del caso sus razones de defensa, lo que no impide que se le interrogue sobre los temas de investigación por parte de la UNAB. De lo actuado se extenderá acta que se suscribirá por los participantes al final de la diligencia y en caso de negativa para firmar, quien haga las veces de Secretario(a) de la diligencia, dejará constancia escrita de dicha negativa.</p>
<p>4. Una vez recibidos los descargos y practicadas las pruebas solicitadas por el(la) trabajador(a) la UNAB en atención al principio de inmediatez señalado en la ley, dispondrá del término de hasta treinta (30) días para emitir el pronunciamiento definitivo y debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión. Esta decisión se notificará personalmente o por medio electrónico al (a la) trabajador(a) indicándole su derecho a presentar apelación de la decisión dentro de los tres (3) días siguientes de esta notificación. PARÁGRAFO: En el evento en que la decisión adoptada sea la de la imposición de una de las sanciones disciplinarias establecidas en el presente reglamento, se tendrá en cuenta tanto el principio de proporcionalidad como la existencia o inexistencia de sanciones de acuerdo con el examen de la hoja de vida del (de la) trabajador(a).</p>
<p>5. El término para interponer el recurso de apelación comenzará a contarse a partir del día siguiente de su notificación y en caso de haberse notificado mediante medios electrónicos se entenderá realizada una vez transcurridos dos días hábiles siguientes al envío del mensaje y los términos para interponer el recurso de apelación empezarán a contarse cuando el iniciador acuse de recibo o se pueda por otro medio constatar el acceso del destinatario al mensaje ello conforme al artículo 8 de la Ley 2213 de 2022.</p>
<p>Gestión Humana dentro de los cinco días hábiles siguientes remitirá lo actuado a quien corresponda decidir la segunda instancia.</p>
<p><b>Segunda instancia</b></p>
<p>Estará a cargo de la Vicerrectoría Académica ó Vicerrectoría Administrativa, según el caso, tendrá un término de 10 días para resolver la apelación. La decisión una vez proferida se notificará al interesado de manera personal o por medio electrónico la decisión, una vez lo cual quedará en firme sin que sea posible interponer recurso alguno contra ella. En el evento de modificación de la sanción o de adecuación de la conducta se aplica el principio de la prohibición de la “reformatio in pejus”, esto es, no podrá ser más gravosa para el disciplinado.</p>

## ARTÍCULO 125. DE LAS COMUNICACIONES DE APERTURA DE PROCESOS DISCIPLINARIOS. Toda comunicación y/o notificación que se envíe al trabajador

en el marco del desarrollo de un proceso disciplinario se realizará a través del correo institucional, en caso de imposibilidad en el uso de este medio de comunicación, la UNAB podrá enviar dirigir el mensaje a través del correo electrónico personal del (de la) trabajador (a), que este haya registrado ante la UNAB. La notificación electrónica surtirá los mismos efectos de notificación personal, la notificación efectuada por medio electrónico, tanto al correo institucional como la dirección que haya dispuesto y notificado el (la) trabajador (a).

**PARÁGRAFO:** En la notificación que se remita al (a la) trabajador(a) incluirá los siguientes temas: (i) Que se ha dado apertura a proceso disciplinario, indicando "los hechos, conductas u omisiones que lo motivan". - - (ii) El traslado de las pruebas que fundamentan la decisión de apertura, preservando los derechos de confidencialidad y habeas data establecidos en la ley. - - (iii) Indicación del término y/u oportunidad dentro del cual "pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa", que no pueden ser inferiores a cinco (5) días. - - (iv) Establecer que de la actuación se levantará acta.

**ARTÍCULO 126. DE LA REALIZACIÓN DE LAS DILIGENCIAS Y TRÁMITES EN EL PROCESO DISCIPLINARIO:** La UNAB tiene la potestad de definir la forma de llevar a cabo las diligencias y trámites en el marco de un proceso disciplinario, sea de forma presencial o virtual, en este último caso deberá asegurar la disponibilidad de una conexión sincrónica entre todos los asistentes en la fecha y hora que fije la UNAB, respetando en todo momento los derechos de defensa del trabajador incluidos los de controvertir y solicitar o aportar pruebas conducentes.

**PARÁGRAFO 1:** De las diligencias y trámites adelantados de forma virtual se levantará acta que debe ser firmada por los asistentes, en todo caso, se guardará estricta confidencialidad y reserva, así como la protección de datos personales (imagen, voz, etc.) de los participantes, haciendo uso de estos únicamente para los efectos propios del proceso disciplinario que se surta.

**PARÁGRAFO 2:** De conformidad con lo anterior, el (la) trabajador(a), sus testigos o cualquier otra persona con interés directo en el proceso disciplinario, no podrá oponerse al desarrollo de las diligencias a través de plataformas digitales de video llamada dispuestas por la UNAB.

**PARÁGRAFO 3:** En caso de no presentarse el trabajador a la diligencia se levantará un acta dejando tal constancia y se remitirá vía correo electrónico al trabajador (a). La renuencia a presentar descargos no interrumpe el trámite disciplinario, en tal sentido, la Dirección de Gestión Humana tomará la decisión con el material probatorio con el que cuente.

**PARÁGRAFO 4:** El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

**PARÁGRAFO 5:** Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

**ARTÍCULO 127. DILIGENCIA DE DESCARGOS.** De la diligencia de descargos se levantará un acta, que deberá firmada por todos los asistentes al finalizar la diligencia. En caso de que la diligencia se realice de forma virtual, ésta quedará grabada y el acta que de ella se realice será un resumen de las actuaciones llevadas a cabo. En caso de negarse el trabajador o trabajadora a firmar el acta de descargos el representante de la Institución solicitará a dos (2) testigos compañeros de trabajo, que den fe de la negativa del trabajador. Los testigos firmarán una copia del acta.

**ARTÍCULO 128. DEL CÓMPUTO DE LOS TÉRMINOS EN EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.** Para el cómputo de términos de trámite y decisión del procedimiento disciplinario, no se tendrán en cuenta los sábados, domingos, festivos, cese de actividades administrativas por vacaciones o por cualquiera otra circunstancia, los demás se entenderán como días hábiles.

**PARÁGRAFO:** En caso de vacaciones del trabajador o de cierre de actividades de la UNAB o de cualquier circunstancia que impida el cumplimiento de los términos previstos en este apartado, estos se suspenderán durante el término de la situación planteada, y al efecto se dejará constancia dentro de la actuación disciplinaria adelantada, informando de ella al (a la) trabajador(a) sujeto del procedimiento disciplinario.

## CAPÍTULO XXIV.

### DE LAS QUEJAS Y RECLAMOS DE LOS(AS) TRABAJADORES (AS):

#### PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRÁMITE

**ARTÍCULO 129. QUEJAS Y RECLAMACIONES.** Los(las)trabajadores(as) podrán presentar quejas o reclamaciones ante su jefe inmediato. Si no fuere atendida la reclamación por éste, o no se conformare con la decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente respecto de aquella ante quien primero formuló el reclamo. Los reclamos serán resueltos en el término de quince (15) días hábiles, atendiendo la naturaleza del reclamo y las circunstancias.

**PARÁGRAFO 1.** Cuando se trate de circunstancias respecto del contrato de trabajo, en especial pago de nómina, aclaraciones respecto de conceptos, valores y reconocimientos de acreencias laborales, las reclamaciones se radicarán directamente en el área de Gestión Humana.

**PARÁGRAFO 2.** En caso de que el asunto que motiva la queja sea de competencia de un comité institucional, tales como el Comité de Ética, de Convivencia Laboral, de Propiedad Intelectual, de Equidad de Género, el (la) trabajador (a) podrá remitir su queja o reclamación directamente ante ellos.

## CAPÍTULO XXV

### DE LAS PRESTACIONES EXTRALEGALES Y DE LAS BONIFICACIONES ESPECIALES

**ARTÍCULO 130. DEL RECONOCIMIENTO DE PRESTACIONES EXTRALEGALES Y BONIFICACIONES.** La UNAB podrá reconocer a los (las) trabajadores (as) 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 mera liberalidad de la institución y en consecuencia, no forman parte del salario para

ningún efecto o liquidación de derecho laboral, incluidas prestaciones, aportes a la seguridad social e indemnizaciones.

**ARTÍCULO 131. DE LA PERMANENCIA EN EL TIEMPO DE PRIMAS Y BONIFICACIONES EXTRALEGALES.** Las primas, bonificaciones o prestaciones adicionales serán determinadas en forma autónoma por la UNAB en cuanto a su cuantía, condiciones de reconocimiento y oportunidad de pago. En el entendido de que su aprobación o establecimiento no constituye derecho adquirido a favor de los (las) trabajadores (as) de la institución y que dada su liberalidad podrá cuando a bien tenga decidir sobre su modificación, continuidad o terminación.

## CAPÍTULO XXVI.

### DE LOS ENTORNOS LABORALES FLEXIBLES EN CUANTO A PRESENCIA DE ANIMALES DE COMPAÑÍA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO

**ARTÍCULO 132. CONCEPTO.** En los términos de la Ley 2466 de 2025, corresponde a las políticas de bienestar y flexibilidad que permiten el ingreso a los lugares de trabajo, de animales de compañía, específicamente perros y gatos, cuya regulación puede ser adoptada por la UNAB, salvo que se trate de animales de asistencia, apoyo emocional o uso terapéutico.

**ARTÍCULO 133. DE LA PRESENCIA EN EL TRABAJO DE ANIMALES DE ASISTENCIA, APOYO EMOCIONAL O USO TERAPÉUTICO.** La UNAB permitirá el ingreso al trabajo de animales de asistencia, apoyo emocional o uso terapéutico siempre y cuando el(la) trabajado(a) presente el certificado que soporte la necesidad de la presencia en el sitio de trabajo, que será expedido por un profesional de psicología o psiquiatría, reservándose la UNAB el derecho a solicitar criterios profesionales de los profesionales de la ARL a la cual está afiliada la Universidad.

**PARÁGRAFO:** La Universidad aplicará los lineamientos que establezcan las normas expedidas por el Ministerio del Trabajo y de Salud, para asegurar la tenencia responsable de animales en entornos laborales, que incluirán como mínimo: condiciones de salud animal, medidas de bioseguridad, protocolos de convivencia, responsabilidades del empleador y del trabajador, y procedimientos ante situaciones de emergencia o conflicto.

## CAPÍTULO XXVII.

### DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

**ARTÍCULO 134. DE LA DESCONEXIÓN LABORAL.** La UNAB consecuente con los principios señalados en la Ley 2191 de 2002, que se sustentan en las normas constitucionales sobre especial protección al trabajo y su desarrollo legal en especial en cuanto concierne con las jornadas de trabajo y la preservación de la salud del trabajador y que su vida laboral se desarrolle en consonancia con ellos permita el efectivo disfrute del tiempo libre, de descanso, licencias, permisos, vacaciones, feriados, con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral, incorpora en su reglamento de trabajo los elementos fundamentales de su política de desconexión laboral, como se dará cuenta en los siguientes artículos.

**ARTÍCULO 135. DE LA CULTURA DE DESCONEXIÓN LABORAL.** La UNAB de manera conjunta con sus trabajadores propenderá por afianzar su cultura organizativa y el aprovechamiento eficiente de las nuevas tecnologías, asumiendo los retos que eviten la afectación de la salud mental en cuanto a temas como (i) el síndrome de desgaste ocupacional o burnout, (ii) el estrés relacionado con el trabajo, y (iii) la depresión derivada de factores laborales, para los efectos de la política de desconexión laboral, entiende por tal, en los términos del artículo 3º de la Ley 2191 de 2022:

**ARTÍCULO 136. DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL.** Se entiende por DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL que debe respetar la empresa y sus trabajadores el derecho del trabajador a que, cumplida la jornada laboral, o encontrándose en cualquiera otra circunstancia que implique estar por fuera de la actividad que le corresponde, a desconectarse de los equipos suministrados para el desarrollo de las actividades contratadas, lo cual se extiende a sus equipos de computación personales, incluidos celulares, lo anterior salvo las excepciones de que da cuenta esta política.

**ARTÍCULO 137. DE LA POLÍTICA PARA ASEGURAR LA DESCONEXIÓN LABORAL.** Para asegurar el derecho de los trabajadores a su desconexión laboral, la Empresa tendrá en cuenta:

- **El horario de trabajo:** Corresponde al establecido por la UNAB y de que da cuenta el apartado pertinente de este reglamento y que debe respetar, ya que se ajusta a los fines del servicio, lo que no obsta para que se incluya la presencia del trabajador ante situaciones o actividades extraordinarias o de fuerza mayor de la actividad que desarrolla la UNAB.
- **Los tiempos de descanso:** Entendidos como correspondientes a los horarios por fuera del horario de trabajo, el descanso en los días festivos de acuerdo con las normas legales y reglamentarias y en la jurisprudencia constitucional, salvo que por la naturaleza de la actividad contratada o por fuerza mayor el trabajador, deba desempeñar sus funciones en dichos días.
- **El tiempo de vacaciones:** Ya sea bajo la forma de vacaciones individuales y/o colectivas y salvo las circunstancias de interrupción del derecho o conmutación parcial en dinero, según las reglamentaciones legales al efecto existentes.
- **El tiempo de licencias remuneradas por enfermedad o maternidad o paternidad:** Todo ello conforme con las definiciones del derecho a la seguridad social y/o las que regulen de manera particular estas materias.

**ARTÍCULO 138. CONCEPTO DE DESCONEXIÓN LABORAL.** La desconexión laboral es el derecho de los(las) trabajadores(as) de no tener contacto, o recibir órdenes o requerimientos laborales por fuera de la jornada de trabajo, con la finalidad de asegurarles la salud mental y el bienestar, permitiendo el equilibrio entre la vida laboral y familiar y asegurando el efectivo disfrute de su tiempo libre.

**ARTÍCULO 139. ALCANCES Y CONSECUENCIAS:** El derecho de desconexión laboral comprende el tiempo de descanso, licencias, incapacidades, vacaciones y permisos, durante los cuales la UNAB garantizará el derecho, absteniéndose de formular órdenes o requerimientos fuera del horario laboral o durante las circunstancias enunciadas en que el(la) trabajador(a) no puede desarrollar su actividad laboral y cuya pretermisión se considera una circunstancia de acoso laboral cuando la conducta de la UNAB se torne reiterativa.

**ARTÍCULO 140. EXCEPCIONES:** Se exceptúa de la desconexión laboral a los(las) trabajadores(as) que ocupan cargos de dirección, confianza y manejo y quienes deban tener disponibilidad permanente o en situaciones de fuerza mayor, pero esta excepcionalidad no es absoluta ya que el derecho a la desconexión, en los términos

de la sentencia C-331 de 2023 de la Corte Constitucional, debe estar ajustado a la naturaleza de las funciones del cargo que se desempeñe, bajo los criterios de necesidad y proporcionalidad.

## **CAPÍTULO XXVIII.**

### **PUBLICACIÓN PARA CONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES, OPORTUNIDAD DE OBJECIONES Y PUBLICACIÓN FINAL DEL TEXTO DEL REGLAMENTO**

**ARTÍCULO 141. DE LA PUBLICACIÓN PARA CONOCIMIENTO DE LOS(LAS) TRABAJADORES(AS).** La UNAB previamente al inicio de vigencia de este reglamento, publicará en cartelera de la empresa el texto de este reglamento e informará acerca de la existencia de esta publicación mediante circular interna dirigida al correo institucional de cada uno de sus trabajadores(as) que señalará la fecha desde la cual va a regir e incluirá la copia de este texto.

**ARTÍCULO 142. DE LAS OBJECIONES POR LOS(AS) TRABAJADORES(AS):** Una vez efectuada esta publicación, los trabajadores podrán solicitar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes, ajustes razonados y que estimen necesarios, cuando consideren que se contravienen los artículos del CST 106 (sobre elaboración y entendido el artículo dentro de la exequibilidad condicionado de la sentencia C.934 de 2004), 108 (sobre las disposiciones normativas que debe contener el Reglamento), 111 (Sanciones Disciplinarias) 112 (Suspensión Disciplinaria) y 113 (multas como sanción disciplinaria).

**ARTÍCULO 143. DE LA DECISIÓN SOBRE OBJECIONES.** La UNAB analizará las objeciones y buscará acuerdos sobre su pertinencia. Si no existe acuerdo sobre los ajustes solicitados se solicitará la intervención del Inspector del Trabajo para que adopte la decisión sobre la inclusión de las objeciones presentadas, que en este evento obligaría a la UNAB.

**ARTÍCULO 144. DE LA PUBLICACIÓN FINAL.** Cumplido el procedimiento al que se refieren las normas precedentes de este capítulo, la UNAB publicará el presente Reglamento, en dos copias de carácter legible en dos sitios diferentes de la

Institución y adicionalmente a través de la página web de la Institución, que permite acceder a esta información en cualquier momento y adicionalmente lo enviará al correo electrónico institucional de cada uno de sus trabajadores(as) notificando la fecha de inicio de la vigencia. De esta actuación de publicación se dejará constancia escrita.

## CAPÍTULO XXIX.

### VIGENCIA

**ARTÍCULO 145. FECHA DE VIGENCIA DEL PRESENTE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO:** Una vez surtido el trámite del que da cuenta el capítulo que antecede el Reglamento Interno de Trabajo comienza a tener vigencia y a ser aplicado en la UNAB desde el momento de la publicación final en los términos del artículo 142 de este Reglamento.

## CAPÍTULO XXX.

### DISPOSICIONES FINALES

**ARTÍCULO 146. CLÁUSULAS INEFICACES.** No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del (de la) trabajador(a) 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 (la) trabajador(a). (Artículo 109 CST).

**ARTÍCULO 147. NORMAS DEROGADAS.** A partir de la fecha de inicio de la vigencia de este reglamento interno de trabajo, queda derogado el reglamento anteriormente existente, esto es, el presentado al entonces Ministerio de la Protección Social y aprobado mediante la Resolución E00155 de 2003, el auto

E0117 de 2006 y el acuerdo 117 del 1° de octubre de 2021 de la Junta Directiva de la UNAB, por medio del cual se adicionó un título relacionado con el teletrabajo, así como todas aquellas disposiciones que le sean contrarias.

**Representante Legal JUAN CAMILO MONTOYA BOZZI**

**Bucaramanga, 18 de junio de 2026**

[unab.edu.co](http://unab.edu.co)

 [unab.online](https://www.facebook.com/unab.online)

  [unab\\_online](https://www.instagram.com/unab_online)