UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ACUERDO No. 45
(24 de junio de 2026)

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

en ejercicio de las atribuciones que le confiere el Estatuto Orgánico, en el numeral 9 del artículo 21 y,

CONSIDERANDO

Que, conforme lo señala el Estatuto Orgánico en su artículo 21, numeral 9, es función del Consejo Superior aprobar, en última instancia, los Reglamentos Multicampus de la Universidad Santo Tomás.

Que, mediante Acuerdo 52 del 06 de diciembre de 2022 se aprobó el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad Santo Tomás.

Que, en atención a la necesidad de actualizar, armonizar y fortalecer el marco regulatorio interno aplicable a las relaciones laborales de la Universidad Santo Tomás, así como de incorporar los ajustes derivados de la normativa vigente y de la evolución de su estructura y operación multicampus, se hace necesario expedir un nuevo Reglamento Interno de Trabajo que consolide en un solo instrumento las disposiciones aplicables y garantice su adecuada implementación, divulgación y observancia institucional.

Que, el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad Santo Tomás tiene por objeto establecer las disposiciones que regulan las relaciones laborales entre la Institución y sus trabajadores a nivel multicampus, siendo de obligatorio cumplimiento para ambas partes. En tal sentido, este Reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo vigentes y futuros, salvo estipulación escrita más favorable al trabajador, y resulta aplicable en todas las dependencias, sedes, seccionales, centros de atención universitaria y demás espacios donde la Universidad desarrolle sus actividades. Asimismo, la Institución garantizará su permanente divulgación y disponibilidad a través de los medios físicos y digitales institucionales, de manera que su conocimiento y cumplimiento sean exigibles a todo el personal vinculado laboralmente.

Que, entre el veintinueve (29) de mayo y el veintidós (22) de junio de 2026, se dio cumplimiento al término legal previsto para la recepción de observaciones por parte de los

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

trabajadores al proyecto de Reglamento Interno de Trabajo, en los términos establecidos por la normativa laboral vigente.

Que el Consejo Superior, en sesión celebrada el veintiocho (28) de mayo de 2026, estudió la propuesta de aprobación del Reglamento Interno de Trabajo, encontrándola pertinente para la optimización, eficiencia y adecuado desarrollo de los procesos internos de la Universidad Santo Tomás.

En atención a lo expuesto,

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO. – Aprobar el Reglamento Interno de Trabajo, el cual se encuentra en el Anexo 1 del presente Acuerdo.

ARTÍCULO SEGUNDO. – El presente Acuerdo debe ser publicado en la página web de la Universidad Santo Tomás y su divulgación estará a cargo de los Directores de Gestión del Talento Humano de la Sede Principal y Seccionales.

ARTÍCULO TERCERO. – El presente Acuerdo deroga integralmente el Acuerdo No. 52 del 06 de diciembre de 2022, así como todas aquellas disposiciones que le sean contrarias.

ARTÍCULO CUARTO. – El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición.

Expedido en Bogotá D.C., a los veinticuatro (24) días del mes de junio de 2026.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

El Presidente

Fr. Álvaro José ARANGO RESTREPO, O.P.

La Secretaria

Lina Marcela Camargo Martínez

VIGILADA MINEDUCACIÓN - SNIES 1704

NIT.: 860.012.357-6
SEDE PRINCIPAL BOGOTÁ: (601) 587 87 97
CAMPUS MEDELLÍN: (604) 604 07 77
SECCIONAL BUCARAMANGA: (607) 698 58 58
SECCIONAL TUNJA: (608) 744 04 04
SECCIONAL VILLAVICENCIO: (608) 661 43 61

Contenido

Capítulo I.

Objeto 6

Capítulo II.

Condiciones de vinculación y período de prueba 6

Capítulo III.

Trabajadores accidentales o transitorios 9

Capítulo IV.

Horario de trabajo 9

Capítulo V.

Horas extras y trabajo nocturno 11

Capítulo VI.

Días de descanso legalmente obligatorios,vacaciones remuneradas, permisos y licencias 12

Capítulo VII.

Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pago y períodos que lo regulan 18

Capítulo VIII.

Descuentos y préstamos 19

Capítulo IX.

Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos laborales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en pro de la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo 20

Capítulo X.

Prescripciones de orden 26

Capítulo XI.

Orden jerárquico – Gobierno de la Universidad 28

Capítulo XII.

Labores prohibidas para menores de 18 años 29

Capítulo XIII.

Obligaciones especiales para la universidad, los trabajadores y los aprendices 33

Capítulo XIV.

Escala de faltas y sanciones disciplinarias 46

Capítulo XV.

Procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias.. 55

Capítulo XVI.

Reclamos, personas ante quienes debe presentarse y su tramitación 59

Capítulo XVII.

Mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución 59

Capítulo XVIII.

Prevención, atención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral multicampus de la Universidad Santo Tomás 66

Capítulo XIX.

Cero tolerancia al acoso, la discriminación y las violencias basadas en género de la Universidad Santo Tomás Multicampus 72

Capítulo XX.

Teletrabajo 76

Capítulo XXI.

Trabajo remoto 83

Capítulo XXII.

Habilitación del trabajo en casa 85

Capítulo XXIII.

Política de desconexión laboral 90

Capítulo XXIV.

Cláusulas ineficaces 92

Capítulo XXV.

Publicaciones 92

Capítulo I. Objeto

ARTÍCULO 1.

El presente documento es el Reglamento Interno de Trabajo de la UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS, con domicilio principal en la Carrera 9 N.° 51-11 de la ciudad de Bogotá D.C. con NIT 860012357-6. Sus disposiciones son obligatorias tanto para la Universidad como para todos sus trabajadores a nivel multicampus. Este Reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo vigentes y futuros, salvo estipulación escrita más favorable al trabajador. Rige en todas las dependencias, sedes, seccionales, centros de atención universitaria y en cualquier municipio del país donde opera la Universidad, en modalidades presencial, virtual o a distancia, incluyendo las que se creen en el futuro.

Parágrafo 1. El presente Reglamento Interno de Trabajo es de aplicación obligatoria para todas las personas vinculadas laboralmente a la Universidad Santo Tomás. Ningún trabajador podrá alegar desconocimiento de su contenido como eximente de responsabilidad.

Parágrafo 2. En cumplimiento de las obligaciones establecidas por la normativa laboral vigente y las disposiciones introducidas por la Ley 2466 de 2025, la Universidad garantizará la publicación y disponibilidad permanente del Reglamento Interno de Trabajo. Para tal efecto: El Reglamento será exhibido de manera física en dos lugares visibles en cada sede y seccional. La Universidad realizará además su publicación virtual en la página web institucional, dando cumplimiento a la facultad otorgada de difusión digital del Reglamento Interno de Trabajo por la legislación laboral vigente.

Capítulo II. Condiciones de vinculación y período de prueba

ARTÍCULO 2.

Durante el proceso de selección con la Universidad Santo Tomás, el candidato deberá presentar al menos los siguientes documentos:

1. Cédula de ciudadanía, cédula extranjería o tarjeta de identidad, según sea el caso.
2. Para aspirantes extranjeros dar cumplimiento al estatus migratorio.
3. Autorización escrita del inspector de trabajo o en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
4. Certificaciones laborales donde conste el tiempo de servicio y la índole de la labor ejecutada.
5. Certificados que acrediten la formación académica requerida para el desempeño del cargo.
6. Hoja de Vida personal.
7. Para los docentes los documentos exigidos por el estatuto docente y demás normas internas

Parágrafo 1. La Universidad Santo Tomás verificará que los trabajadores y aspirantes cumplan con la obligación legal de acreditar su situación militar, conforme al artículo 42 de la Ley 1861 de 2017. Sin embargo, no se exigirá la libreta militar como requisito previo de contratación, pudiendo el aspirante presentar la certificación provisional en línea cuando aplique.

Las personas no aptas, exentas o mayores de la edad máxima de incorporación podrán ser vinculadas sin haber definido su situación militar, contando con un plazo de dieciocho (18) meses para regularizarla a partir de su vinculación laboral.

Parágrafo 2. La Universidad Santo Tomás podrá solicitar, además de los documentos previstos en el presente Reglamento, aquellos que considere necesarios para evaluar la vinculación del aspirante; no obstante, en ningún caso podrá exigir documentos, certificaciones o datos expresamente prohibidos por la normativa vigente ni formular preguntas o requerimientos que vulneren derechos fundamentales, en especial aquellos relacionados con información personal sensible o de carácter discriminatorio. En consecuencia, se prohíbe indagar sobre aspectos de la vida privada del aspirante, tales como estado civil, número de hijos, planes reproductivos, convicciones políticas, religión u otros criterios de discriminación, así como la exigencia de pruebas de embarazo, salvo en actividades de alto riesgo conforme al artículo 43 de la Constitución Política, el Convenio 111 de la OIT y la Resolución 003941 de 1994; la solicitud de exámenes de VIH/SIDA, prohibida por el artículo 22 del Decreto 559 de 1991; y la exigencia de la libreta militar como requisito de admisión, de acuerdo con el artículo 42 de la Ley 1861 de 2017, sin perjuicio de la certificación provisional en línea cuando haya lugar.

Parágrafo 3. La Universidad garantiza que los procesos de vinculación y contratación se desarrollan bajo criterios de igualdad, mérito, transparencia e inclusión, sin la imposición de barreras de acceso de carácter discriminatorio. En consecuencia, promoverá activamente la participación en condiciones equitativas de todas las personas, sin distinción por razones de género, identidad de género, orientación sexual, origen étnico o racial, edad, condición de discapacidad, situación socioeconómica, religión, opinión o cualquier otra condición protegida por el ordenamiento jurídico. Lo anterior, en concordancia con la Constitución Política, la normativa laboral vigente incluida la reforma introducida por la Ley 2466 de 2025 y las disposiciones legales e institucionales en materia de igualdad, inclusión y no discriminación, que orientan la construcción de entornos laborales dignos, respetuosos y libres de violencias.

Parágrafo 4. Quien aspire a desempeñar un cargo deberá cumplir con los requisitos establecidos por la Universidad y someterse a las entrevistas, pruebas psicotécnicas y evaluaciones de conocimientos que se consideren necesarias para su ingreso. Con la firma del contrato laboral, el aspirante queda vinculado a la Universidad y otorgara su consentimiento de manera escrita, expresa, clara e informada, conforme a la normativa vigente para el tratamiento de sus datos.

Parágrafo 5. Las declaraciones efectuadas por el aspirante en su hoja de vida se presumen veraces. Se considerará engaño cualquier inexactitud, alteración, modificación o falsificación de los datos o certificados presentados, lo cual podrá constituir motivo de terminación del proceso de selección o del contrato laboral.

Parágrafo 6. La Universidad podrá solicitar a las instituciones educativas correspondientes las constancias o certificaciones necesarias para verificar la autenticidad de los títulos, diplomas o certificados de formación aportados por el aspirante. Si la institución educativa informa que el aspirante no cursó los estudios declarados, la Universidad podrá dar por terminado el contrato con justa causa, conforme al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 7. La Universidad podrá vincular personal mediante las modalidades de contratación laboral previstas en la legislación colombiana vigente, tales como el contrato a término indefinido, a término fijo, por obra o labor determinada, ocasional o transitorio, así como aquellas modalidades especiales autorizadas por la ley.

En todo caso, la Universidad aplicará los principios de trabajo digno y decente, estabilidad en el empleo y formalización laboral, de conformidad con la normativa vigente, en especial la Ley 2466 de 2025. En consecuencia, la utilización de modalidades de carácter temporal o excepcional deberá responder de manera objetiva, razonable y proporcional a la naturaleza de la labor contratada, a la duración de la necesidad del servicio o a condiciones específicas debidamente justificadas.

Parágrafo 8. La Universidad podrá vincular aprendices mediante contrato de aprendizaje, en los términos de la Ley 2466 de 2025, el cual constituye un contrato laboral especial y a término fijo, regido por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, con finalidad formativa teórico–práctica y duración determinada hasta por tres (3) años. En desarrollo de esta modalidad, la Universidad garantizará el cumplimiento integral de las obligaciones derivadas del vínculo, incluyendo la afiliación y cotización al Sistema de Seguridad Social en los términos legalmente exi-

gidos, y el reconocimiento de los derechos laborales que correspondan según la etapa del aprendizaje; en particular, durante la fase práctica o en la formación dual, se reconocerán y pagarán las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral, conforme a la normativa vigente y a las directrices administrativas aplicables.

ARTÍCULO 3.

La Universidad establecerá un período inicial de prueba con el trabajador, que tendrá por objeto apreciar por parte de la institución, evaluar las aptitudes de la persona seleccionada y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo. Este período se regirá por lo dispuesto en el Artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo, y deberá constar por escrito dentro del contrato laboral.

ARTÍCULO 4.

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

ARTÍCULO 5.

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, sin que en ningún caso exceda de dos (2) meses. Cuando entre la Universidad y el trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no será válida la estipulación de un nuevo período de prueba, salvo en el primer contrato, de conformidad con lo establecido en el Artículo 7 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 6.

Durante el período de prueba, el contrato de trabajo podrá darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso, conforme a la ley; no obstante, esta facultad deberá ejercerse respetando los derechos fundamentales del trabajador, el principio de buena fe y la prohibición de discriminación. En ningún caso procederá la terminación cuando el trabajador se encuentre amparado por estabilidad laboral reforzada, salvo autorización previa de la autoridad competente cuando sea exigida. Si finalizado el período de prueba el trabajador continúa prestando sus servicios con consentimiento expreso o tácito, se entenderá vigente el contrato bajo las normas generales. Durante este período, el trabajador tendrá derecho a todas las prestaciones legales de conformidad con el artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 1. Si no fuere posible realizar la notificación personal de la terminación del contrato durante el período de prueba, la Universidad enviará al trabajador la respectiva comunicación mediante medio virtual, entendiéndose válida para todos los efectos legales.

ARTÍCULO 7.

El contrato de aprendizaje no tendrá periodo de prueba, considerando que se trata de un contrato especial de trabajo, destinado a que un estudiante desarrolle formación teórica práctica que le permita adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión.

Capítulo III. Trabajadores accidentales o transitorios

ARTÍCULO 8.

Son meros trabajadores accidentales o transitorios aquellas personas vinculadas para realizar labores de corta duración, por un período no superior a un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la Universidad. Estos trabajadores tendrán derecho, además del salario correspondiente, al descanso remunerado en días dominicales y festivos, conforme a lo previsto en el Artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo.

Capítulo IV. Horario de trabajo

ARTÍCULO 9.

La jornada ordinaria de trabajo de la Universidad Santo Tomás se desarrollará, en principio, de lunes a viernes, dentro del límite legal vigente establecido por la Ley 2101 de 2021 y la ley 2466 de 2025, que fija una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas semanales a partir del 15 de julio de 2026 para el personal administrativo.

El horario de trabajo se establecerá de conformidad con el Acuerdo No. 27 del 15 de abril de 2026, expedido por el Consejo Administrativo y Financiero General, y se organizará de la siguiente manera, con el seguimiento y aval de cada líder de dependencia, previa aprobación de la dirección de Gestión del Talento Humano:

- **Rango No. 1**

  Jornada de la mañana: 8:00 a.m. a 12:00 m.

  Jornada de la tarde: 2:00 p.m. a 6:00 p.m.

  El tiempo de descanso para almuerzo: 12:00 m. a 2:00 p.m.

- **Rango No. 2**

  Jornada de la mañana: 7:00 a.m. a 12:00 m.

  Jornada de la tarde: 1:00 p.m. a 4:00 p.m.

  El tiempo de descanso para almuerzo: 12:00 m. a 1:00 p.m.

- **Rango No. 3**

  Jornada de la mañana: 9:00 a.m. a 12:00 m.

  Jornada de la tarde: 2:00 p.m. a 7:00 p.m.

  El tiempo de descanso para almuerzo: 12:00 m. a 2:00 p.m.

- **Rango No. 4**

  Jornada de la mañana: 8:00 a.m. a 12:00 m.

  Jornada de la tarde: 1:00 p.m. a 5:00 p.m.

  El tiempo de descanso para almuerzo: 12:00 m. a 1:00 p. m.

El tiempo de descanso para almuerzo y el tiempo de descanso intermedio no constituye tiempo de trabajo, según lo indicado por la Circular Externa 101 de 2025 del Ministerio del Trabajo, que desarrolla la implementación de la reforma laboral y aclara la necesidad de dividir la jornada en secciones separadas para un descanso razonable.

La Universidad podrá implementar pausas activas dentro de la jornada laboral, en los términos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin que estas modifiquen la duración máxima de la jornada.

Asimismo, podrá aplicar esquemas de jornada flexible dentro de los parámetros permitidos por la reforma laboral, siempre que se respeten los límites diarios y semanales establecidos por la ley.

Parágrafo 1. Por necesidades del servicio, la Universidad podrá adoptar horarios distintos a los previstos en el presente Reglamento, incluyendo turnos especiales o jornadas flexibles, así como acordar con el trabajador la distribución de la jornada semanal, siempre que se respete el límite máximo de cuarenta y dos (42) horas semanales, de conformidad con la Ley 2466 de 2025. En estos casos, la jornada podrá organizarse en un máximo de seis (6) días, con un día de descanso obligatorio, el cual podrá coincidir o no con el domingo circunstancia que deberá pactarse expresamente cuando aplique, y distribuirse entre un mínimo de cuatro (4) y un máximo de nueve (9) horas diarias sin que se generen horas extras, siempre que no se exceda el promedio semanal. En todo caso, la Universidad garantizará el respeto de los periodos de descanso, pausas y demás condiciones laborales previstas en la normativa vigente.

Parágrafo 2. Para el personal de vigilancia vinculado al Departamento de Seguridad Privada de las sedes o seccionales de la Universidad, contratado directamente por esta, la jornada laboral podrá extenderse hasta doce (12) horas diarias, siempre que exista acuerdo previo y escrito entre el trabajador y la Universidad, y sin que ello implique exceder la jornada máxima semanal de sesenta (60) horas, incluyendo las horas suplementarias permitidas por la legislación laboral, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 7 de la Ley 1920 de 2018.

Parágrafo 3. No obstante, lo anterior, y atendiendo las particularidades organizacionales y operativas de las diferentes sedes y seccionales de la Universidad Santo Tomás, tanto en Bogotá como en las demás ciudades del país, las dependencias podrán ajustar su horario de funcionamiento o el horario individual de uno o más de sus trabajadores, de acuerdo con las necesidades o requerimientos administrativos y/o académicos de la respectiva dependencia. Dichos ajustes deberán respetar en todo momento la jornada máxima legal vigente, conforme a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo y en la Ley 2466 de 2025, que establece un límite de cuarenta y dos (42) horas semanales a partir del 15 de julio de 2026 y permite la implementación de jornadas flexibles dentro de los rangos legales. Para la adopción de cualquier modificación horaria, la dependencia deberá solicitar previa autorización a la Dirección de Gestión del Talento Humano, la cual, a su vez, informará oportunamente a los trabajadores involucrados.

Parágrafo 4. La Universidad, conforme a la normatividad laboral vigente y en armonía con los principios establecidos en la Ley 2466 de 2025 sobre trabajo decente, estabilidad y organización del trabajo, conserva la facultad de reubicar o rotar a los trabajadores entre los diferentes turnos, horarios o dependencias académicas y administrativas, cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el adecuado funcionamiento institucional o el desarrollo de proyectos, programas o actividades misionales. En todo caso, cualquier modificación deberá respetar los límites legales sobre jornada, descansos, derechos adquiridos y garantías laborales previstas en la legislación aplicable.

Parágrafo 5. Jornada Laboral Personal Docente: La jornada laboral de los docentes de la Universidad se regirá por el plan de trabajo docente y la nómina académica asignada en cada período académico, correspondiendo a la naturaleza misional de la educación superior y a las actividades de docencia, investigación, extensión, asesoría y gestión académica que forman parte de sus funciones institucionales.

En todo caso, la jornada no podrá superar los límites establecidos en el Artículo 71 de la Ley 30 de 1992, según el cual la dedicación del profesor de tiempo completo corresponde a cuarenta (40) horas laborales semanales, y la de los demás tipos de dedicación se ajustará proporcionalmente a lo allí dispuesto.

Los docentes de planta (tiempo completo y medio tiempo) deberán mantener disponibilidad para atender requerimientos institucionales relacionados con sus funciones, siempre dentro del marco de la jornada máxima legal y sin que puedan pactarse horarios de disponibilidad superiores a las horas contratadas, respetando el derecho a la desconexión laboral.

ARTÍCULO 10.

De conformidad con la normativa laboral vigente, en especial lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 2466 de 2025, los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo no estarán sujetos a la jornada laboral ordinaria ni a la jornada máxima legal en las mismas condiciones que los demás trabajadores, sin perjuicio del respeto a los derechos fundamentales, a los límites derivados del trabajo digno y a las normas sobre descansos mínimos.

Para efectos del presente Reglamento Interno de Trabajo, se consideran trabajadores en cargos de dirección, confianza o manejo aquellos que, en ejercicio de sus funciones, participan en la dirección institucional, toma de decisiones estratégicas, administración de personal o manejo de recursos, incluyendo el personal directivo ubicado en el nivel estratégico de la Universidad.

ARTÍCULO 11.

Ius variandi, movilidad y flexibilidad laboral: En ejercicio del ius variandi, La Universidad podrá introducir modificaciones razonables en las condiciones de trabajo relacionadas con el horario, el lugar o la modalidad de prestación del servicio, siempre que dichas decisiones se adopten de manera proporcional, justificada y respetuosa de los derechos fundamentales del trabajador.

1. En todo caso, las modificaciones deberán observar las siguientes reglas:
2. Los cambios no podrán ser arbitrarios ni desmejorar de forma injustificada las condiciones laborales inicialmente pactadas.
3. Para su adopción, se deberán considerar las condiciones de salud del trabajador, así como las circunstancias particulares que puedan verse afectadas por la modificación.
4. Las decisiones deberán atender a necesidades reales del servicio o del funcionamiento de la entidad, y guardar una relación directa y razonable con los fines perseguidos.
5. Cuando las modificaciones impliquen un impacto significativo en la vida personal o familiar del trabajador, la Universidad evaluará alternativas de flexibilidad laboral, tales como ajustes de horario, modalidades de trabajo o medidas de mitigación, sin perjuicio de la prestación efectiva del servicio.
6. El ejercicio del ius variandi estará sujeto al respeto del trabajo en condiciones dignas y justas, y podrá ser objeto de revisión cuando se evidencie vulneración de derechos fundamentales.

Capítulo V. Horas extras y trabajo nocturno

ARTÍCULO 12.

Para efectos del presente Reglamento Interno de Trabajo, y de conformidad con la modificación del artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo introducida por la Ley 2466 de 2025, se entiende por trabajo diurno el que se realiza entre las 6:00 a. m. y las 7:00 p. m., y por trabajo nocturno el que tiene lugar entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m.

ARTÍCULO 13.

Se entiende por trabajo suplementario o de horas extras aquel que excede la jornada máxima legal, de conformidad con lo establecido en el artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 14.

El trabajo suplementario u horas extras, salvo las excepciones previstas en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, únicamente podrá realizarse hasta un máximo de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales.

ARTÍCULO 15.

Las tasas y liquidación de recargos estarán sujetas de acuerdo con lo establecido en la normatividad laboral vigente en Colombia.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20, literal c, de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antes descritos obedece a una causa específica y autónoma, razón por la cual se reconoce de manera independiente conforme a la normatividad laboral vigente. En consecuencia, su aplicación se realizará atendiendo la naturaleza del servicio prestado, sin perjuicio de la concurrencia de recargos cuando legalmente haya lugar a ello, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 50 de 1990 y demás normas que la modifiquen o complementen.

ARTÍCULO 16.

La ejecución de trabajo suplementario u horas extras requerirá autorización previa, expresa y escrita, la cual deberá ser solicitada por el trabajador o líder de dependencia antes de su realización y otorgada por la Dirección de Gestión del Talento Humano, la Vicerrectoría Administrativa y Financiera o la Rectoría. En ausencia de dicha autorización, el trabajador no podrá ejecutar tiempo suplementario y la Universidad no reconocerá ni pagará horas extras. La autorización deberá sujetarse a lo previsto en los artículos 14 y 15 del presente Reglamento y a la normativa laboral vigente.

Capítulo VI. Días de descanso legalmente obligatorios,vacaciones remuneradas, permisos y licencias

ARTÍCULO 17.

Serán días de descanso obligatorio remunerado los domingos y los días de fiesta reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana, entendiéndose por día de descanso obligatorio aquel que corresponde al domingo, o aquel que el empleador y el trabajador acuerden como sustituto, con los mismos efectos legales, de conformidad con la Ley 2466 de 2025.

Parágrafo 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios durante todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo efectivamente laborado, conforme a lo establecido en el artículo 26, numeral 5, de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 18.

Cuando, por motivo de una fiesta o celebración que no se encuentre determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Universidad suspendiere el trabajo, estará obligada a pagar al trabajador el salario correspondiente a ese día como si hubiera laborado normalmente, de conformidad con la normatividad laboral vigente. No obstante, no habrá lugar a dicho pago cuando la suspensión se realice en virtud de un convenio expreso celebrado entre la Universidad y el trabajador para la suspensión o compensación del tiempo de trabajo. El tiempo de trabajo destinado a la compensación de esta suspensión no tendrá el carácter de trabajo suplementario ni de horas extras, de acuerdo con lo previsto en el artículo 178 del Código Sustantivo del Trabajo, que regula esta situación.

ARTÍCULO 19.

Los trabajadores que hayan prestado sus servicios por un período continuo de un (1) año tendrán derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, conforme a lo dispuesto en el artículo 186, numeral 1°, del Código Sustantivo del Trabajo, el cual regula la duración mínima legal del descanso vacacional. Las vacaciones podrán ser concedidas de manera individual o colectiva, según las necesidades del servicio y la programación institucional, respetando siempre los derechos mínimos establecidos en la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 20.

La época de disfrute de las vacaciones deberá ser señalada por la Universidad Santo Tomás a más tardar dentro del año siguiente a la fecha en que el trabajador haya adquirido el derecho a ellas, conforme a lo establecido en el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo, que regula la fijación y oportunidad de las vacaciones.

Las vacaciones podrán ser concedidas oficiosamente por la Universidad o a petición del trabajador, siempre procurando llegar a un acuerdo común que asegure tanto la adecuada prestación del servicio como la efectividad del descanso. La Universidad deberá informar al trabajador, con una antelación mínima de quince (15) días, la fecha exacta en que se le otorgarán las vacaciones, en cumplimiento de la normatividad vigente.

ARTÍCULO 21.

Cuando se presente una interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador conservará el derecho a reanudarlas conforme a lo establecido en el artículo 188 del Código Sustantivo del Trabajo. La interrupción podrá realizarse por mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador. En caso de que la interrupción sea consecuencia de una incapacidad médica, las vacaciones se reanudarán al día siguiente de la finalización de dicha incapacidad.

ARTÍCULO 22.

La Universidad y el trabajador podrán acordar por escrito, y previa solicitud expresa del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad (50%) del período de vacaciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 20 de la Ley 1429 de 2010, el cual modificó el artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo para permitir esta modalidad de compensación.

Para efectos de la compensación en dinero, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador al momento de iniciar el disfrute o compensación del período vacacional.

ARTÍCULO 23.

En todo caso, el trabajador deberá disfrutar anualmente por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no podrán acumularse, en concordancia con lo previsto en el artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo. Estos seis días constituyen el mínimo irrenunciable destinado a asegurar la efectividad del descanso anual.

Las partes podrán acordar la acumulación de los días restantes de vacaciones hasta por un período máximo de dos (2) años, siempre que dicha acumulación no afecte la salud, el bienestar y el descanso efectivo del trabajador.

Cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de trabajadores extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a aquellos donde residan sus familiares, la acumulación podrá extenderse hasta por cuatro (4) años, según lo autoriza expresamente el artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 24.

En los contratos a término fijo con duración inferior a un (1) año, el trabajador tendrá derecho al pago de las vacaciones en proporción al tiempo efectivamente laborado, sin importar la extensión del período pactado, conforme a lo establecido en la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 25.

Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando en la fecha en que inicie el disfrute de las mismas, conforme a la normativa vigente del Código Sustantivo del Trabajo, que regula la remuneración del descanso vacacional.

Para efectos de su liquidación, no se incluirán dentro del salario base de vacaciones: El valor del trabajo realizado en días de descanso obligatorio, el valor del trabajo suplementario u horas extras, el auxilio de transporte, por no tener carácter salarial en este contexto.

ARTÍCULO 26.

La Universidad Santo Tomás llevará un registro digital de vacaciones en el que deberá consignar, de manera obligatoria y actualizada, la siguiente información relativa a cada trabajador: fecha de ingreso, fecha de inicio del período de vacaciones, fecha de terminación del período de vacaciones y la remuneración correspondiente al período vacacional.

ARTÍCULO 27.

Permisos, licencias y situaciones médicas

La Universidad reconocerá a sus trabajadores permisos, licencias y atenciones por situaciones médicas, conforme a la normativa vigente, de la siguiente manera:

A. La Universidad concederá al trabajador una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos), primer grado de afinidad (suegros) o primer grado civil (padre adoptante, madre adoptante e hijo adoptivo), sin distinción de la modalidad de contratación o vinculación laboral. Esta licencia será otorgada conforme a lo previsto por la Ley 1280 de 2009, que adiciona el numeral 10 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, y deberá acreditarse mediante documento expedido por la autoridad competente dentro de los treinta (30) días siguientes al fallecimiento.

B. La Universidad concederá al trabajador media jornada de descanso compensatorio remunerado cuando este haya ejercido su derecho al voto, conforme a lo establecido en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997. El descanso compensatorio deberá disfrutarse dentro del mes siguiente al día de la votación, previa programación y acuerdo con la Universidad. Para la solicitud de este permiso, el trabajador deberá aportar copia de la certificación electoral que acredite su participación en el proceso de votación.

C. Permiso para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación (jurados de votación). La Universidad concederá al trabajador un (1) día compensatorio de descanso remunerado cuando haya actuado como jurado de votación, según lo previsto en el artículo 105 del Código Electoral. Este día compensatorio deberá disfrutarse dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la fecha de la votación, de común acuerdo con la Universidad.

D. Permiso en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada. Se entiende por grave calamidad doméstica todo suceso personal o familiar que afecte al trabajador o a familiares hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, y que constituya un evento de caso fortuito o fuerza mayor, cuya gravedad impida el normal desarrollo de sus actividades, genere afectación emocional significativa o comprometa derechos fundamentales de importancia relevante en su vida personal o familiar, conforme a lo previsto en el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025.

E. El trabajador deberá informar a la Universidad de la ocurrencia de la calamidad doméstica durante o después del hecho, según lo permitan las circunstancias, y aportar los medios probatorios pertinentes que permitan acreditar la situación.

F. La Universidad no podrá descontar del salario del trabajador el tiempo otorgado por grave calamidad doméstica, ni exigir compensación horaria, reposición o mecanismos equivalentes, al tratarse de una licencia plenamente remunerada y de carácter obligatorio

G. Permiso para asistir al entierro de compañeros de trabajo o para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización. La Universidad concederá permiso plenamente remunerado al trabajador para asistir al entierro de compañeros de trabajo o para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, de conformidad con lo establecido en el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025.

H. Estos permisos deberán ser solicitados con la debida oportunidad y se otorgarán siempre que el número de trabajadores ausentes no afecte el normal funcionamiento de la Universidad, preservando la continuidad del servicio sin desconocer el carácter obligatorio y remunerado de estos permisos.

I. Permiso para asistir a citas médicas de urgencia o programadas con especialistas: la empresa concederá permiso plenamente remunerado a los trabajadores para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas, siempre que el trabajador informe previamente al empleador y aporte el certificado o constancia médica correspondiente. Este permiso incluye, de manera expresa, la asistencia a consultas, exámenes y procedimientos relacionados con el diagnóstico y tratamiento de la endometriosis, conforme a lo establecido por el Ministerio de Salud y Protección Social y la Ley 2338 de 2023, y hace parte de las licencias remuneradas previstas en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025.

J. Permiso para asistir a las obligaciones escolares: La Universidad concederá permiso plenamente remunerado a los trabajadores para asistir a las obligaciones escolares en calidad de acudiente, siempre que la asistencia del trabajador sea obligatoria por requerimiento del centro educativo, de conformidad con lo previsto en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025.

K. Permiso para atender citaciones judiciales, administrativas y legales: La Universidad concederá permiso plenamente remunerado a los trabajadores para atender citaciones judiciales, administrativas o legales, de conformidad con lo establecido en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, el cual reconoce estas citaciones como una de las licencias remuneradas obligatorias del empleador.

L. Día de descanso semestral por uso de bicicleta. La Universidad otorgará al trabajador un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, siempre que el trabajador certifique el uso habitual y continuo de la bicicleta como medio de transporte para su llegada y salida del lugar de trabajo durante dicho período, de conformidad con lo establecido en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025.

Parágrafo 1. Para el otorgamiento de permisos y licencias, el trabajador deberá informar oportunamente a la Universidad y aplicar el procedimiento para la solicitud, trámite y otorgamiento de los permisos establecidos en este artículo será el previsto en el Protocolo de Permisos adoptado por la Dirección de Gestión del Talento Humano de cada Seccional y Sede, documento que constituye la guía oficial y obligatoria para la gestión de estas autorizaciones y que se encuentra publicado en la página web institucional para consulta de todos los trabajadores.

ARTÍCULO 28.

Licencia remunerada de paternidad. La Universidad reconocerá al trabajador el derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad en caso de nacimiento de su hijo(a), así como en los casos de adopción, conforme a lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 2114 de 2021, que modificó el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 1. Para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad, el trabajador deberá presentar el Registro Civil de Nacimiento y en los casos de adopción, el documento oficial de entrega del menor en un término no mayor a treinta días (30).

ARTÍCULO 29.

Licencia parental compartida: Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de maternidad, siempre que se cumplan las condiciones, requisitos y restricciones establecidos en la Ley 2114 de 2021. Esta licencia es independiente del permiso de lactancia y constituye una modalidad de corresponsabilidad parental en los primeros meses del recién nacido.

La licencia parental compartida se regirá por las siguientes disposiciones:

Inicio de la licencia: El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto, salvo cuando el médico tratante determine que la madre debe tomar entre una (1) y dos (2) semanas de licencia previas, o cuando la madre así lo decida.

Semanas obligatorias e intransferibles. La madre deberá disfrutar mínimo doce (12) semanas posteriores al parto, que son intransferibles. Las seis (6) semanas restantes podrán ser distribuidas entre la madre y el padre de común acuerdo. La licencia del padre no podrá ser reducida por aplicación de esta figura.

Imposibilidad de fragmentación: Esta licencia no podrá fragmentarse, intercalarse ni tomarse simultáneamente, salvo en caso de enfermedad posparto certificada por el médico tratante.

Remuneración: La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario del progenitor que disfrute cada período, y será reconocida por el empleador o la EPS según disponga la normatividad vigente.

ARTÍCULO 30.

Licencia no remunerada, la Universidad podrá autorizar licencias no remuneradas, previa solicitud del trabajador, con fundamento en criterios objetivos relacionados con las condiciones operativas, la continuidad del servicio y la disponibilidad de personal, garantizando en todo caso la aplicación de los principios de igualdad y razonabilidad. En consecuencia, la decisión deberá estar debidamente motivada, no podrá ser discriminatoria y se prohíbe la adopción de decisiones arbitrarias.

ARTÍCULO 31.

Remuneración por Trabajo en Días de Descanso Obligatorio: De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 14 de la Ley 2466 de 2025, que modificó el Artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajo realizado en días de descanso obligatorio o festivos será remunerado con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario, proporcional a las horas efectivamente laboradas y sin perjuicio del salario ordinario correspondiente por haber laborado la semana completa; igualmente, cuando un día de descanso obligatorio coincida con otro día de descanso remunerado, el trabajador que preste sus servicios tendrá derecho exclusivamente al recargo previsto para el trabajo en días de descanso obligatorio.

Parágrafo 1. Para efectos de la presente disposición, se entenderá que el trabajo realizado en día de descanso obligatorio tiene carácter ocasional cuando el trabajador o la trabajadora labore hasta dos (2) días de descanso obligatorio dentro del mismo mes calendario. Se considerará trabajo en día de descanso habitual cuando el trabajador o la trabajadora labore tres (3) o más días de descanso obligatorio durante el mes calendario.

Parágrafo 2. Para todos los efectos de la presente disposición, cuando se haga referencia al término “dominical”, se entenderá que corresponde a “día de descanso obligatorio”.

Parágrafo 3. Las partes del contrato de trabajo podrán acordar por escrito que el día de descanso obligatorio sea distinto del domingo. En ausencia de dicho acuerdo expreso en el contrato de trabajo o en un otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

Parágrafo 4. Implementación gradual: El recargo del ciento por ciento (100%) previsto en este artículo podrá ser implementado de manera gradual por la Universidad, conforme a las siguientes fases:

A. A partir del 1.° de julio de 2026, dicho recargo se incrementará al noventa por ciento (90%).
B. A partir del 1.° de julio de 2027, se aplicará en su totalidad el recargo del ciento por ciento (100%), en los términos establecidos en este artículo.

ARTÍCULO 32.

Trabajo excepcional en día de descanso obligatorio: Cuando un trabajador o trabajadora de la Universidad deba laborar excepcionalmente en su día de descanso obligatorio, tendrá derecho a elegir entre un descanso compensatorio remunerado o una retribución económica, de conformidad con lo previsto en el Artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo y con lo establecido en el Artículo 14 de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 33.

Cuando se trate de labores que no puedan ser suspendidas, como aquellas de carácter continuo y el personal no pueda tomar el descanso correspondiente durante una o varias semanas, los días de descanso se acumularán para ser disfrutados en la semana siguiente a la terminación de las labores o serán pagados en dinero, según la elección del trabajador conforme al artículo 184 Código sustantivo del trabajo.

ARTÍCULO 34.

Interrupción de la vinculación formativa

La práctica laboral bajo la modalidad de vinculación formativa se podrá interrumpir en los siguientes casos:

1. Vacaciones colectivas del escenario de práctica que coincidan con la fase práctica de la vinculación formativa. En este caso se entenderá que se produce una interrupción temporal de la práctica, por inexistencia de actividad en el escenario de laboral real destinado a su formación.

2. Por incapacidad o licencia de maternidad o paternidad del practicante, ya sea de origen común o laboral.

3. Fuerza mayor o caso fortuito debidamente soportado y bajo concepto favorable de la interrupción emitido por el escenario de práctica y de la Institución Educativa.
4. Suspensión de actividades en el escenario de práctica.

Parágrafo 1. En los casos contemplados en el presente artículo, la actividad formativa será interrumpida y, en consecuencia, el tiempo no será contabilizado para efectos de su duración. La práctica se reanudará una vez la Universidad como escenario de práctica retome sus labores o se supere la causal de interrupción, continuando el proceso formativo por el tiempo restante previsto para la fase práctica y la vinculación formativa, en cumplimiento del plan de práctica y conforme al programa de formación, salvo disposición en contrario de la Institución Educativa.

Parágrafo 2. Durante la interrupción de la vinculación formativa, el escenario de práctica deberá mantener la afiliación y cotización a seguridad social en riesgos laborales. El pago del auxilio de práctica, cuando haya sido pactado, no procederá durante dichos lapsos.

Capítulo VII. Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pago y períodos que lo regulan

ARTÍCULO 35.

Formas y libertad de estipulación:

1. La Universidad y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario integral 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, extra- legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Universidad, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30 %) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30 %).
5. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, previo acuerdo con la Universidad recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 36.

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

ARTÍCULO 37.

Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese (artículo 138, numeral 1, CST) o mediante consignación en la cuenta bancaria que para el efecto disponga el trabajador cumpliendo con los requisitos de titularidad exigidos por la entidad financiera.

ARTÍCULO 38.

El salario se pagará al trabajador directamente así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos, no mayor de un mes. El pago en la Universidad se realizará por períodos mensuales.
2. El pago del salario podrá efectuarse a través de una entidad bancaria o institución financiera seleccionada por la Universidad para realizar las transferencias correspondientes. A su vez, los trabajadores tendrán la facultad de elegir la entidad financiera de su preferencia para la recepción de dichos pagos.
3. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, CST).
4. Periodos de pago: el pago del salario se efectuará por mes vencido.

ARTÍCULO 39.

En desarrollo del contrato de aprendizaje, la Universidad reconocerá al aprendiz una remuneración conforme a la normativa vigente y a las disposiciones de la Ley 2466 de 2025. Durante la etapa lectiva, el aprendiz tendrá derecho a un apoyo de sostenimiento mensual no inferior al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, así como a la afiliación al Sistema de Seguridad Social en salud y riesgos laborales en los términos legales. Durante la etapa productiva, práctica o de formación dual, el aprendiz percibirá una remuneración equivalente al ciento por ciento (100%) del salario mínimo legal mensual vigente, con reconocimiento y pago de las prestaciones sociales, auxilios y demás derechos propios del contrato de trabajo, así como la afiliación integral al Sistema de Seguridad Social, conforme a la regulación aplicable a los trabajadores dependientes y a las disposiciones que modifiquen o complementen la materia.

Capítulo VIII. Descuentos y préstamos

ARTÍCULO 40.

La Universidad no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con la Universidad, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasio-

nados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.

Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.

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

ARTÍCULO 41.

Trámite de los préstamos.

La Universidad y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda, de acuerdo con los lineamientos que fije la Universidad y conforme al Artículo 151, CST, modificado por la Ley 1429 de 2010.

Capítulo IX.
Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos laborales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en pro de la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.

ARTÍCULO 42.

Es obligación de la Universidad velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.La Universidad quedará obligada a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley.

ARTÍCULO 43.

La seguridad y salud en el trabajo (SST).

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

ARTÍCULO 44.

OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD EN SST. Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Institución, la Universidad tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, la Universidad debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la Institución, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la Universidad, incluida la alta dirección.
3. Rendición de cuentas al interior de la Universidad: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.
4. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la Universidad, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.
5. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.
6. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores, en los equipos e instalaciones.
7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: La Universidad debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.
9. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.
10. Así mismo, la Universidad debe informar a los trabajadores, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.
11. La Universidad debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la institución, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores.

12. La Universidad debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:

    12.1 Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación.

    12.2 Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

    12.3 Promover la participación de todos los miembros de la Universidad en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

13. Integración: La Universidad debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la institución.

Parágrafo 1. Por su importancia, la Universidad debe identificar la normatividad aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la Institución.

ARTÍCULO 45.

Responsabilidades de los trabajadores

Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

1. Procurar el cuidado de su salud física y mental.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad.
4. Informar oportunamente a la Universidad acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
7. Colaborar durante inspecciones y actividades preventivas.
8. Reportar condiciones inseguras.
9. Los trabajadores deben cumplir las indicaciones, exámenes y tratamientos que el médico de la Universidad les ordene. Asimismo, deben realizarse los exámenes o tratamientos preventivos que la Universidad disponga cuando sean necesarios para proteger la salud de todos o de algunos trabajadores. Si un trabajador, sin una razón válida, se niega a cumplir con estas instrucciones o exámenes, perderá el derecho al pago de la incapacidad que se genere por causa de esa negativa. Esta consecuencia está prevista en el Artículo 208 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 1. Los trabajadores deberán cumplir con todas las medidas de higiene y seguridad industrial que establezcan las autoridades competentes y, en especial, aquellas que la Universidad implemente para prevenir enfermedades laborales, riesgos en el uso de maquinaria y equipos de trabajo, y para evitar accidentes de trabajo.

Parágrafo 2. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos, normas y determinaciones de prevención de riesgos adoptadas por la Universidad ya sean de carácter general o específico y que formen parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), siempre que hayan sido comunicadas por escrito, facultará a la Universidad para dar por terminado el vínculo laboral por justa causa, de conformidad con lo previsto en el Artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, referente al incumplimiento de las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo por parte del trabajador y aplicando el procedimiento disciplinario.

ARTÍCULO 46.

Del programa para la reincorporación laboral y ocupacional

Los trabajadores deberán cumplir todas las obligaciones establecidas en el Programa para la Reincorporación Laboral y Ocupacional, así como participar activamente en su proceso de rehabilitación, acatando las instrucciones y recomendaciones formuladas por el equipo rehabilitador de la EPS o médico tratante dentro de su plan individual de rehabilitación. El cumplimiento de estas disposiciones es obligatorio tanto en el ámbito laboral como en el extralaboral, con el fin de garantizar la adecuada recuperación de la capacidad laboral del trabajador y su reintegro efectivo a sus funciones. El trabajador que sin justa causa incumpla las actividades, tratamientos o recomendaciones establecidos en su proceso de rehabilitación estará sujeto a las consecuencias previstas en el Artículo 17 de la Ley 776 de 2002 y la resolución 3050 de 2022, que faculta a la Administradora de Riesgos Laborales para suspender las prestaciones económicas cuando el trabajador no colabora con el proceso de rehabilitación, además de las sanciones contempladas en el presente Reglamento Interno.

Parágrafo 1. Se prohíbe a los trabajadores utilizar de manera indebida las incapacidades temporales, las recomendaciones médicas o cualquier disposición establecida dentro del Programa de Reincorporación Laboral y Ocupacional. El trabajador deberá abstenerse de realizar actividades que contradigan el deber de autocuidado y que puedan afectar, retrasar o poner en riesgo su proceso de recuperación, en concordancia con lo establecido en el Decreto 1333 de 2018, el cual determina que los trabajadores incapacitados deben cumplir las recomendaciones médicas, observar conductas de autocuidado y evitar acciones que representen abuso del derecho o afecten su rehabilitación. El incumplimiento de estas disposiciones podrá generar las sanciones previstas en el Artículo 17 de la Ley 776 de 2002 y la resolución 3050 de 2022, incluidas la suspensión de prestaciones económicas por parte de la ARL, además de las sanciones definidas en el presente Reglamento Interno.

ARTÍCULO 47.

Aviso del accidente de trabajo por parte del trabajador

En caso de accidente de trabajo, el trabajador tiene la obligación de reportarlo de manera inmediata al área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad, con el fin de garantizar la atención oportuna, el registro del evento y el cumplimiento de los procedimientos establecidos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esta obligación se fundamenta en el Artículo 62 del Decreto 1295 de 1994, del cual se desprende que, para que la Universidad pueda cumplir con su deber de reportar el accidente a la Administradora de Riesgos Laborales dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, el trabajador debe informar el accidente inmediatamente ocurra.

Adicionalmente, la necesidad de informar de manera inmediata asegura el cumplimiento de los procedimientos de reporte y análisis contemplados en la Resolución 1401 de 2007, que reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Parágrafo 1. En el caso en que el trabajador no reporte de manera inmediata el accidente de trabajo al área de Seguridad y Salud en el Trabajo, incurrirá en una falta disciplinaria, que podrá ser catalogada como falta leve o falta grave, según lo establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo 2. Todo trabajador, dentro del mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicar esta situación a la Universidad, a su jefe inmediato o a quien haga sus veces, para que se realicen las gestiones necesarias a fin de que sea examinado por el médico correspondiente. Dicho profesional certificará si el trabajador puede continuar o no en el desempeño de sus funciones y, en caso necesario, determinará la incapacidad y el tratamiento al que deberá someterse. Si el trabajador no informa dentro del término indicado, o no se somete al examen médico ordenado, su inasistencia al trabajo se considerará injustificada, salvo que demuestre encontrarse en absoluta imposibilidad de dar el aviso o de asistir al examen en el momento oportuno.

ARTÍCULO 48.

En caso de accidente de trabajo, el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) deberá ordenar de manera inmediata la prestación del auxilio necesario y la remisión del trabajador al servicio médico correspondiente, adoptando todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente y garantizar la atención integral del trabajador afectado. Asimismo, el área de SST deberá realizar el reporte del accidente de trabajo a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la Entidad Promotora de Salud (EPS) correspondiente, cumpliendo el deber legal de información dentro de los plazos establecidos. Estas actuaciones se realizarán conforme a:

1. Artículo 62 del Decreto 1295 de 1994: Establece que el empleador deberá reportar todo accidente de trabajo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, y la doctrina normativa reitera que el trabajador debe reportarlo inmediatamente ocurra, para permitir dicho cumplimiento.
2. Resolución 1401 de 2007: Reglamenta el procedimiento para la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, incluyendo la conformación del equipo investigador, el contenido del informe y la remisión del mismo a las autoridades correspondientes.

ARTÍCULO 49.

La Universidad y Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) deberán llevar registros y estadísticas actualizadas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán determinar en cada caso la gravedad y la frecuencia de dichos eventos, conforme a los reglamentos técnicos y normativos aplicables. Así mismo, todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la Universidad deberá ser informada a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la Entidad Promotora de Salud (EPS), de manera simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad, en cumplimiento de lo previsto por el Artículo 62 del Decreto 1295 de 1994. En caso de tratarse de un accidente de trabajo grave o mortal, el empleador deberá realizar el reporte inmediato al Ministerio del Trabajo, conforme a los procedimientos establecidos en la normatividad vigente del Sistema General de Riesgos Laborales. El Ministerio de Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social, estableció las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información (artículo 61, Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 50.

En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Universidad como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, la Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 del 2015 del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

ARTÍCULO 51.

Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento ordenados por el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que, para todos o algunos de ellos, ordene la Universidad en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 52.

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

Parágrafo 1. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST) de la universidad, que le hayan sido comunicados por escrito, facultan a ésta para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa para los trabajadores.

ARTÍCULO 53.

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

ARTÍCULO 54.

La Universidad, sus directivos, trabajadores, docentes y aprendices deberán cumplir íntegramente con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo–SG-SST, conforme al Decreto 1072 de 2015 y las reformas introducidas en los años 2025 y 2026.

Las obligaciones se ajustarán especialmente a lo establecido por la Ley 2466 de 2025, en relación con la ampliación de cobertura del SG-SST, nuevas modalidades laborales y el reforzamiento de la prevención del riesgo.

ARTÍCULO 55.

Actualización de Perfiles de Cargo y Gestión del Riesgo: La Universidad deberá mantener actualizados los perfiles de cargo, integrando los criterios definidos por la Ley 2466 de 2025, tales como: esfuerzo físico y mental, riesgos ergonómicos, exposición ambiental, tipo de responsabilidad, nivel de pericia exigido. Los perfiles de riesgo serán actualizados cada vez que existan cambios en las funciones, jornadas o modalidades laborales.

ARTÍCULO 56.

Riesgos Psicosociales, Fatiga Laboral y Jornadas: La Universidad adoptará medidas preventivas para controlar la fatiga, las cargas de trabajo y los factores psicosociales, conforme a la reforma laboral de 2025, la cual reduce la jornada laboral progresivamente a 42 horas semanales desde 2026. Estos cambios inciden en la reorganización de turnos, pausas activas, cargas laborales y vigilancia del riesgo psicosocial.

ARTÍCULO 57.

Licencias en Seguridad y Salud en el Trabajo: Todo profesional o entidad que preste servicios de SST a la Universidad deberá estar inscrito y autorizado bajo los lineamientos de la Resolución 908 de 2025, que: moderniza el sistema de licencias SST, exige trámites digitales obligatorios, establece vigencia de 10 años. Ningún profesional o entidad sin licencia vigente podrá ejecutar actividades del SG-SST en la Universidad.

ARTÍCULO 58.

Obligaciones Frente a la Inspección Laboral – "Inspección con Propósito": La Universidad, sus directivos y trabajadores deberán colaborar plenamente con la inspección laboral bajo el modelo "Una Inspección con Propósito", implementado por el Ministerio del Trabajo en 2026 (Resolución 4179), que incluye: inspecciones técnicas intensivas, inspecciones masivas y simultáneas, enfoque de género y enfoque diferencial, medidas inmediatas como suspensiones temporales por riesgo grave. El incumplimiento de la normativa de SST podrá generar sanciones administrativas, cierres preventivos e investigaciones disciplinarias o laborales.

ARTÍCULO 59.

Faltas Graves Disciplinarias Relacionadas con SST. Será considerado incumplimiento disciplinario grave:

a. No utilizar los elementos de Protección Personal (EPP) o hacerlo incorrectamente.

b. Incumplir procedimientos, protocolos o medidas del SG-SST.

c. Realizar actividades que pongan en riesgo la vida o integridad propia o de terceros.

d. Omitir la obligación de reportar incidentes, accidentes o condiciones inseguras.

e. Incumplir normas relacionadas con pausas, jornadas y carga de trabajo que afecten la salud del trabajador.

f. Incumplir con las recomendaciones emitidas por el medico ocupacional.

Estas faltas deberán ser evaluadas conforme al debido proceso disciplinario.

ARTÍCULO 60.

Actualización Permanente del SG-SST: La Universidad garantizará que todas las políticas, protocolos, matrices de riesgo, perfiles de cargo, procedimientos de inspección, investigación y vigilancia epidemiológica estén actualizados conforme a las reformas, incluyendo los requerimientos de evidencia documental requeridos por el Ministerio de Trabajo.

Capítulo X. Prescripciones de orden

ARTÍCULO 61.

Los trabajadores tienen los siguientes deberes:

A. Cumplir con los principios, valores y filosofía institucional.

B. Respetar y subordinarse a sus superiores, acorde con las características propias del contrato de trabajo.

C. Respetar y acatar las órdenes legítimas impartidas por sus superiores.

D. Respetar a sus compañeros de trabajo.

E. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.

F. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Universidad.

G. Procurar relaciones armónicas con superiores y compañeros, tanto en lo personal como en la ejecución de las labores.

H. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, diligencia, calidad, buena voluntad y de la mejor manera posible.

I. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

J. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relativas al trabajo con su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Universidad en general.

K. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas, elementos e instrumentos de trabajo.

L. Revisar y atender oportunamente el correo electrónico institucional.

M. Permanecer durante la jornada laboral en el lugar asignado para el desempeño de sus funciones, salvo autorización expresa de la Dirección de Gestión del Talento Humano.

N. Cumplir fielmente el presente Reglamento Interno de Trabajo y las normas legales o contractuales aplicables.

O. Asistir a cursos, seminarios, talleres y demás actividades de formación o capacitación a las que sea comisionado por la Universidad.

P. Laborar horas extras legalmente exigibles cuando la Universidad así lo requiera.

Q. Asistir puntualmente y con disposición a la jornada laboral, capacitaciones, reuniones y actividades organizadas o autorizadas por la Universidad, dentro o fuera de sus instalaciones.

R. Evitar cualquier conducta u omisión que pueda afectar la imagen institucional o generar reclamaciones fundadas contra la Universidad.

S. Justificar toda inasistencia por motivos de salud mediante incapacidad expedida por la EPS correspondiente o por el médico tratante avalado por la EPS.

T. Impedir que personas no autorizadas utilicen los servicios, beneficios o recursos destinados a los trabajadores y sus familias.

U. Informar a la Universidad cualquier irregularidad o peligro que ponga en riesgo las personas, las cosas o continuidad de las labores.

V. Actualizar o reportar cualquier novedad de la hoja de vida en la Dirección de Gestión del Talento Humano.

W. Utilizar correctamente los formatos, registros y documentos establecidos por la Universidad para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

X. Conocer, respetar y aplicar la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad.

Y. Cumplir integralmente el SG-SST y los procedimientos, protocolos y lineamientos establecidos en el mismo.

Z. Procurar el cuidado integral de su salud, informando oportunamente al empleador sobre condiciones o situaciones que puedan generar riesgos.

AA. Recibir y usar correctamente la dotación suministrada por la Universidad durante la jornada laboral, conservarla en buen estado y destinarla exclusivamente a fines laborales, presentándose a laborar con ella cuando sea requerida por el cargo, la seguridad, la higiene o la imagen institucional.

AB. Ejecutar sus labores velando por su seguridad y salud, utilizando en todo momento los Elementos de Protección Personal (EPP) de acuerdo con la actividad que realice.

AC. Hacer uso continuo, adecuado y permanente de los EPP, conforme a la capacitación recibida y a los lineamientos del SG-SST.

AD. Asistir y participar activamente en capacitaciones, charlas de seguridad, sensibilizaciones, pausas activas y demás actividades de SST programadas por la Universidad.

AE. Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud cuando sea requerida para fines de prevención y protección laboral.

AF. Cumplir las normas de higiene, seguridad y salud en el trabajo, observando estrictamente las instrucciones preventivas para evitar accidentes y enfermedades laborales.

AG. Participar activamente en la prevención de riesgos laborales y en la promoción de la seguridad y salud en el trabajo.

AH. Informar oportunamente las condiciones de riesgo y prácticas inseguras al jefe inmediato, al área de SST o a la Dirección de Gestión del Talento Humano.

AI. Reportar de manera inmediata a la Universidad todo accidente de trabajo, incidente o condición peligrosa.

AJ. Observar y cumplir los reglamentos, normas y procedimientos seguros de operación para la protección propia, de los compañeros y de la institución.

AK. Cumplir las demás obligaciones que se deriven de la naturaleza del contrato de trabajo, de la ley o de disposiciones internas de la Universidad.

Capítulo XI. Orden jerárquico – Gobierno de la Universidad

ARTÍCULO 62.

De la Organización y de las Autoridades de la Universidad:

El gobierno de la Universidad está constituido por:

1. El Consejo de Fundadores.
2. El Canciller de la Universidad.
3. El Consejo Superior.
4. El Rector General.
5. El Consejo Académico General.

6. El Consejo Administrativo Financiero General.
7. El Vicerrector Académico General.
8. El Vicerrector Administrativo Financiero General.
9. Los Rectores Seccionales.

Parágrafo 1. La gobernanza entendida como la articulación del gobierno, la gobernabilidad y la gestión institucional de la Universidad Santo Tomás se consolida bajo una estructura normativa jerarquizada, organizada de acuerdo con las instancias responsables de su aprobación. El Estatuto Orgánico se establece como la norma de mayor jerarquía dentro de la Universidad, seguido por el Proyecto Educativo Institucional, el Reglamento de Buen Gobierno, las Políticas Multicampus y los Reglamentos Generales.

Parágrafo 2. Tendrán facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Universidad el Director(a) de la Dirección de Gestión del Talento Humano, o quien haga sus veces, en primera instancia, y el Rector General, el Rector de Seccional o Sede, o el Vicerrector en quien este delegue, en segunda instancia.

Capítulo XII. Labores prohibidas para menores de 18 años

ARTÍCULO 63.

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

Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas o que requieran grandes esfuerzos. (Artículo 242 del Código Sustantivo del Trabajo (CST).

ARTÍCULO 64.

Labores prohibidas para menores de dieciocho (18) años.

A. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de la Protección Social en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas (artículo 117, Ley 1098 de 2006).

ARTÍCULO 65.

Actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo no podrán realizarlos menores de 18 años. Los menores de 18 años no podrán trabajar en las actividades que los expongan a las siguientes condiciones de trabajo, las cuales son prohibidas por el riesgo que corre su salud, seguridad y desarrollo: Artículo 3°. Resolución 1796 de 2018, emitida por el Ministerio del Trabajo:

1. Actividades que expongan a los menores de 18 años a ruido continúo (más de 8 horas diarias) o intermitente que exceda los setenta y cinco (75) decibeles.
2. Actividades que impliquen el uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos, o la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.
3. Actividades que se desarrollen en ambientes térmicos extremos (calor o frío) en ambientes cerrados o abiertos, con fuentes de calor como hornos o calderas o por trabajos en cuartos fríos o similares.
4. Actividades asociadas al contacto o manipulación de sustancias radiactivas, pintura industrial, pinturas luminiscentes y sustancias que impliquen exposición a radiación.
5. Actividades que impliquen la exposición de los menores de 18 años a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gamma o beta y a radiaciones no ionizantes ultravioleta; exposición a electricidad por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes y estaciones de radiocomunicaciones, entre otras, en concordancia con el Decreto número 2090 de 2003.
6. Actividades que se desarrollen con iluminación natural o artificial o ventilación deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.
7. Actividades que impliquen presiones barométricas altas o bajas, como las presentes a gran profundidad bajo el agua o en navegación aérea.
8. Actividades de manipulación, operación o mantenimiento de herramientas manuales y maquinarias peligrosas de uso industrial, agrícola o minero; que pertenezca a la industria metalmecánica, del papel, de la madera; sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne.
9. Actividades que impliquen el contacto directo con animales que generen alto riesgo para la salud y seguridad de los menores de 18 años.
10. Actividades que impliquen el contacto directo con personas infectadas; enfermos por bacterias o virus o expuestos a riesgos biológicos.
11. Actividades que impliquen el contacto directo con residuos de animales en descomposición (glándulas, vísceras, sangre, pelos, plumas, excrementos, etc.), secreciones tanto de animales como de humanos o cualquier otra sustancia que implique riesgo de infección o riesgos biológicos.
12. Actividades que tengan relación con el sufrimiento humano o animal.
13. Actividades en ambientes donde haya desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón, madera), y contacto permanente con algodón, lino, hilo, así como el bagazo seco de los tallos de caña de azúcar.
14. Actividades que impliquen la exposición, manejo, manipulación y uso o contacto con: contaminantes químicos; cancerígenos; genotóxicos; contaminantes inflamables o reactivos; químicos presentes en sustancias sólidas como monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuro, plomo, mercurio (compuestos orgánicos e inorgánicos); arsénico y sus compuestos tóxicos, asbestos, bencenos y sus homólogos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y sus derivados halógenos y otros compuestos del carbono (como el bisulfuro de carbono), metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos (polvo de sílice), alquitrán de hulla y sus derivados, cloruro de vinilo; sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico, nitroglicerina-fosfórico; alcohol metílico; manganeso (permanganato potásico y otros compuestos del manganeso); escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.
15. Actividades relacionadas con el contacto o manipulación de productos fitosanitarios, fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas, disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos entre otros.
16. Actividades que se desarrollen en ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno o concentraciones de oxígeno, como consecuencia de la oxidación o gasificación.
17. Actividades en establecimientos o áreas en los que se permita el consumo de tabaco y trabajos que, por su actividad, ya sea en la fabricación o distribución, incentiven o promuevan el hábito del consumo de alcohol en menores de 18 años (clubes, bares, casinos y casas de juego bien sea en el día o en la noche).
18. Actividades de conducción y de mantenimiento de vehículos automotores; utilización de grúas, montacargas o elevadores.
19. Actividades que se desarrollen en lugares con presencia de riesgos locativos tales como superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales; trabajos en espacios confinados; puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos apoyadas contra muros; en terrenos que por su conformación o topografía pueden presentar riesgos inminentes de derrumbes o deslizamientos de materiales.
20. Actividades que impliquen alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,5 m).
21. Actividades relacionadas con la producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manu manipulación o carga de explosivos, líquidos inflamables o gaseosos.
22. Actividades de operación o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros).
23. Actividades de cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
24. Actividades que requieran desplazamiento a una altura geográfica igual o que exceda los tres mil doscientos cincuenta (3.250) metros sobre el nivel del mar.
25. Actividades tales como ventas ambulantes, limpieza de parabrisas o aquellas en que se desempeñen como barrenderos, lustrabotas, cuidadores de carros y motos, malabaristas que, por su naturaleza y condición, implican alta peligrosidad y riesgos en la salud física, psicológicos y morales.
26. Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada; que exijan posturas forzosas, como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco, entre otras. Movimientos repetitivos de brazos y piernas, como límite máximo de repetitividad diez (10) ciclos por minuto.
27. Actividades relacionadas con la manipulación de carga, levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas, se establece para adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad, lo siguiente: Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg para mujeres; Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres. El transporte manual está limitado de la siguiente manera: adolescentes de 16 y menores de 18 años de edad: 20 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 15 Kg, adolescentes mujeres hasta 16 años: 8 Kg. Para el transporte en carretas sobre carriles: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 500 Kg,

adolescentes hombres hasta 16 años: 300 Kg, y adolescentes mujeres hasta 16 años: 200 Kg. Para el transporte en carretillas manuales: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 20 Kg.

28. Actividades que expongan a los menores de 18 años a violencias físicas, psicológicas y sexuales.

29. Actividades asociadas y/o relacionadas con la pesca industrial.

30. Actividades en minas, canteras, trabajo subterráneo y excavaciones. En espacios confinados que no tengan iluminación o ventilación adecuadas, dedicados a la perforación, excavación o extracción de substancias. Entiéndase como espacio confinado cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para una ocupación continuada por parte de la persona trabajadora.

31. Actividades directas de la construcción o ingeniería civil, tales como el montaje y desmontaje de estructuras con base de elementos prefabricados, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento, la preparación de terreno, excavaciones y demoliciones. Y aquellas actividades en que se desempeñen como moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas, herreros, herramientitas.

32. Actividades como conductor, calibrador de ruta, operario, ayudante, monitor de ruta, reboleador o toca llantas en el transporte público urbano e interurbano de pasajeros; el transporte por vía férrea; el transporte marítimo y fluvial; actividades como pregoneros; trabajos portuarios; trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales; así como en el transporte privado como conductor o chofer de familia; bici taxista o mototaxista. Igualmente, actividades que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.

33. Actividades como la caza; servicios de defensa; guardaespaldas; guardián carcelario; actividades de vigilancia o supervisión que involucren el manejo o manipulación de armas.

34. Actividades en donde la seguridad de otras personas o bienes sean de responsabilidad del menor de 18 años. Se incluye el cuidado de niños, de enfermos, personas con discapacidad, o actividades en que se desempeñen como niñeros, entre otros.

35. Actividades que impliquen contacto, manipulación, almacenamiento y transporte de productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, desechos, vertidos, desperdicios (comburentes, combustibles, gases, sustancias inflamables, radioactivos, sustancias infecciosas, irritantes y/o corrosivos).

36. Actividades relacionadas con el trabajo doméstico del propio hogar que supere las 15 horas semanales. El trabajo doméstico en hogares de terceros.

Parágrafo 1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 1098 de 2006 y en el artículo 3 de la Resolución 1796 de 2018 del Ministerio del Trabajo, los adolescentes entre quince (15) y menores de dieciocho (18) años que se encuentren vinculados a procesos de formación técnica, tecnológica o para el trabajo en el SENA, en instituciones reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional (MEN) o en programas autorizados por el Ministerio del Trabajo o el ICBF, solo podrán ser vinculados a actividades que no sean peligrosas ni nocivas, ni representen riesgo para su salud, seguridad o desarrollo integral.

Dicha vinculación deberá realizarse previa formación adecuada, bajo supervisión permanente, y con la aplicación estricta de las medidas de prevención y control definidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), observando en todo caso el listado oficial de actividades peligrosas prohibidas para menores de dieciocho (18) años y las reglas de autorización administrativa, cuando estas sean exigibles.

En ningún caso los adolescentes podrán ser vinculados a actividades que atenten contra su moralidad, dignidad o integridad física, psicológica o moral, ni a aquellas que constituyan explotación económica o de cualquier otra naturaleza, incluyendo las peores formas de trabajo infantil.

Así mismo, se prohíbe su vinculación a trabajos peligrosos o nocivos para su salud, seguridad o desarrollo integral, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1098 de 2006, los Convenios 138 y 182 de la OIT, y el listado oficial de actividades peligrosas para menores de dieciocho (18) años definido por el Ministerio del Trabajo, en especial el contenido en la Resolución 1796 de 2018 o las normas que la modifiquen o sustituyan.

El trabajo nocturno está prohibido para menores de dieciocho (18) años. De manera excepcional, los adolescentes entre dieciséis (16) y diecisiete (17) años podrán laborar hasta las ocho de la noche (8:00 p. m.), siempre que no se afecte su asistencia regular al centro educativo ni se cause perjuicio a su salud física o mental, conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 35 de la Ley 1098 de 2006.

De acuerdo con la Ley 2466 de 2025, la Universidad deberá ajustar jornadas, turnos y pausas, y asegurar que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo contemple medidas de prevención y control acordes con los riesgos del cargo, lo cual será objeto de especial verificación cuando exista vinculación de adolescentes.

De conformidad con el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, la duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se establece atendiendo a la edad del trabajador. Los menores de edad entre los 15 y los 16 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana, sin perjuicio de las demás limitaciones legales aplicables.

Parágrafo operativo. En los casos de vinculación de adolescentes, la Universidad deberá documentar y mantener actualizado en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST): (i) la evaluación específica de riesgos del puesto asignado al adolescente; (ii) la identificación de peligros y la definición de medidas de prevención y control, conforme a la matriz de riesgos institucional; (iii) la coordinación de la jornada y horarios de trabajo con el calendario académico, garantizando que no se afecte la asistencia regular ni el proceso educativo; y (iv) la verificación del cumplimiento de las autorizaciones administrativas, licencias o permisos exigibles, cuando a ello hubiere lugar, de conformidad con las listas oficiales de actividades peligrosas para menores y los criterios vigentes definidos por el Ministerio del Trabajo y el ICBF.

Capítulo XIII. Obligaciones especiales para la universidad, los trabajadores y los aprendices

ARTÍCULO 66.

Son obligaciones especiales de la Universidad:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias conforme a lo indicado en los artículos del CAPÍTULO VI de este Reglamento.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, hacerle practicar examen sanitario. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, La Universidad le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren.

9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

10. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

11. De conformidad con el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1482 de 2011, la Constitución Política y los principios incorporados por la Ley 2466 de 2025, La Universidad garantizará un entorno de trabajo libre de discriminación, acoso y tratos indignos, promoviendo el trabajo decente y el enfoque diferencial.

12. Elaborar y mantener perfiles de cargo con criterios objetivos (esfuerzo físico y mental, condiciones del entorno, responsabilidad, nivel de pericia), como base de la gestión de riesgos, la evaluación médica-ocupacional y la organización de turnos. Resolución 1843 de 2025 Artículo 3.

13. Proveer instrumentos, equipos, herramientas, materiales y condiciones locativas adecuadas; mantener primeros auxilios y respuesta a emergencias conforme a autoridad sanitaria.

14. Garantizar ambientes seguros y saludables mediante el SG-SST, con identificación de peligros, evaluación/controles, formación, EPP, investigación de incidentes y mejora continua; documentar evidencias para inspección.

15. Llevar y conservar registros de horas extras y, si aplica, registro de adolescentes autorizados para trabajar, con sus soportes de autorización y condiciones de jornada.

16. Conservar el puesto durante embarazo, licencia de maternidad, lactancia e incapacidades asociadas; otorgar descansos de lactancia y tramitar licencia en los términos del CST.

17. Asegurar acceso a capacitación, permisos académicos, afiliación integral al sistema de seguridad social y prohibir labores peligrosas o nocivas; ajustar horarios a límites legales y a controles de fatiga/psicosocial en adolescentes.

18. Contratar únicamente con personas o entidades con licencia SST vigente bajo los nuevos lineamientos legales.

19. Capacitar al personal en políticas y procedimientos (incluido SG-SST, modalidades de trabajo y debidos procesos), y comunicar cambios derivados de la reforma laboral.

20. Cumplir la Ley 1581 de 2012 y buenas prácticas de seguridad de la información (medidas técnicas/organizacionales; capacitación; herramientas para confidencialidad e integridad).

21. La Universidad Santo Tomás en calidad de empleador y responsable del tratamiento de datos personales de los trabajadores deberá: i) Cumplir integralmente con las obligaciones establecidas en la Ley 1581 de 2012 y en sus decretos reglamentarios, garantizando el tratamiento lawful, transparente y seguro de los datos personales de los trabajadores. ii) Capacitar a los trabajadores en buenas prácticas para el manejo de la información pública, reservada y confidencial, así como en los temas de protección de datos personales y seguridad de la información que resulten necesarios según sus funciones. iii) Proveer oportunamente a los trabajadores las herramientas, materiales, software y demás instrumentos técnicos y administrativos que sean requeridos para garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, cuando ello resulte aplicable al desarrollo de sus labores.

Parágrafo 1. Obligaciones de la universidad como escenarios de práctica laboral:

1. Registrar y publicar las plazas de práctica a través del Sistema de información del Servicio Público de Empleo.

2. Establecer, aplicar y dar a conocer a los estudiantes que se postulen, el proceso de selección para la asignación de plazas de práctica, así como los resultados de este.

3. Establecer mecanismos o criterios que promuevan la selección de las jóvenes y mujeres en prácticas laborales cuya área de cualificación esté relacionada con la Ciencia, Tecnología, ingeniería y Matemáticas, de conformidad con el artículo 3 de la Ley 2314 de 2023.

4. Disponer medidas para garantizar entornos laborales seguros y protectores para no discriminación de las jóvenes y mujeres en las prácticas laborales.

5. Contar con espacios y suministrar los elementos necesarios para que el practicante adelante su actividad formativa, incluyendo los elementos de protección personal que correspondan según la actividad que desarrollara el estudiante.

6. Realizar una inducción a los practicantes, en la que se expongan todos los asuntos relativos al funcionamiento del escenario de práctica y de la práctica en sí misma. En el contrato de aprendizaje, la empresa patrocinadora entregara al aprendiz una copia del reglamento interno de trabajo.

7. Designar un tutor de práctica que será encargado de la supervisión y acompañamiento del desarrollo de la práctica laboral.

8. Cumplir con los procesos de formación de tutor, para los programas en modalidad dual.

9. Fijar a través del tutor, y en conjunto con el estudiante y el monitor, el plan de práctica laboral. Para los programas en modalidad dual, el plan de práctica debe acordarse con tripartimos y teniendo en cuenta el modelo de alternancia pactado.

10. Cumplir con sus obligaciones en materia de Seguridad Social, en concordancia con las normas señaladas para las modalidades contractuales dispuestas para el desarrollo de prácticas laborales.

11. Asignar actividades y responsabilidades al practicante que deberán tener directa relación con el área de cualificación de su formación y al plan de práctica dispuesto en los términos del presente Capítulo.

12. Certificar la realización de la práctica laboral, previo aval o verificación de su cabal cumplimiento, en el marco de lo contemplado por la Sección 5 del Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.

13. En el marco de los mandatos de la Ley 2365 de 2024, la Universidad como escenario de práctica y la institución educativa, deberán dar cumplimiento a los aspectos relativos a prevención y protocolos, atención a víctimas, tramite de quejas, protección laboral y académica, registro y transparencia sobre el acoso sexual en las prácticas laborales.

ARTÍCULO 67.

Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan la Universidad o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Universidad, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5. Comunicar oportunamente a la Universidad las observaciones que estime conducentes con el objetivo de evitarle daños y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la Universidad o establecimiento.

7. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

8. Cumplir las recomendaciones de salud e higiene indicadas por el médico de la Universidad o por las autoridades, y seguir cuidadosamente las instrucciones para prevenir accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo.

9. Registrar y mantener actualizada ante la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Universidad la información relativa a su domicilio y dirección, teléfono y correo electrónico, informando oportunamente cualquier modificación, de acuerdo con las obligaciones legales del trabajador y el Reglamento Interno de Trabajo.

10. Mantener actualizada la información relacionada con la formación académica ante la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Universidad.

11. Realizar oportuna y debidamente las operaciones de índole tributaria, fiscal o parafiscal y responder por el trámite y diligenciamiento de los documentos correspondientes cuando a ello hubiere lugar, sin perjuicio de la responsabilidad penal y patrimonial que le fuere atribuible al trabajador.

12. Usar los uniformes, dotación o distintivos entregados por la Universidad, de conformidad con las instrucciones impartidas de manera general o particular a cada trabajador por parte de la Dirección de Gestión del Talento Humano.

13. Identificarse plenamente mediante el documento institucional correspondiente o a través del medio habilitado por cada sede o seccional para tal efecto.

14. Cumplir estrictamente con lo establecido en las circulares, comunicaciones, informaciones y con toda clase de políticas, protocolos, manuales y procedimientos emitidos por la Universidad con el objeto de prevenir posibles perjuicios que menoscaben los intereses económicos y su buen nombre.

15. Suscribir los acuerdos y cláusulas de confidencialidad que la Universidad le señale, en función del cargo frente a datos sensibles y de carácter reservado o confidencial, que por sus funciones y por su naturaleza, conocimiento y confianza la Universidad suministre.

16. Denunciar ante el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad o ante las instancias competentes cualquier conducta o acción que pueda constituir acoso laboral o acoso sexual.

17. Guardar rigurosamente la moral y las buenas costumbres en las actividades que se desarrollen en el lugar de trabajo, con ocasión del ejercicio de sus labores, en aquellas convocadas por la Universidad y en las comisiones en que represente a la Institución, manteniendo en todo momento la buena imagen de la Universidad, incluso cuando porte dotación o distintivos institucionales.

18. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST de la Universidad en todas las actividades laborales, actividades que organice la Institución o que desarrolle el trabajador o actúe en representación de la Universidad.

19. Seguir el tratamiento, terapias, procedimientos y recomendaciones, y asistir a las citas, valoraciones, exámenes, y controles ordenados por el médico tratante para su rehabilitación o dentro del proceso de valoración y diagnóstico médico en el que se encuentre.

20. Guardar absoluta reserva sobre la información que llegue a su conocimiento, en razón de su trabajo, y que sean por naturaleza semiprivadas, privadas y sensibles, asegurando el cumplimiento de la Política de Tratamiento de Información Personal de la Universidad, y en general, sobre todos los documentos, hechos, asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo.

21. Observar las disposiciones del presente reglamento y acatar las órdenes e instrucciones que, de manera particular y conforme al orden jerárquico establecido, le impartan la Universidad o sus representantes.

22. Guardar una conducta moral y respetuosa en las relaciones con sus superiores, compañeros y demás miembros de la comunidad Universitaria.

23. Conocer que una sola conducta puede configurar acoso laboral, y cooperar con las investigaciones.

24. Ejecutar sus labores con diligencia, eficiencia, responsabilidad, buena fe y lealtad institucional.

25. Cumplir la jornada laboral, turnos señalados, los horarios establecidos y las disposiciones sobre tiempo de trabajo.

26. Suministrar de manera inmediata y veraz a la Institución la información o los datos que conozca en desarrollo de su trabajo y que, por su naturaleza, deban ser conocidos por la Universidad y guarden relación con las funciones que desempeña.

27. Ejecutar el contrato de trabajo de buena fe, con honestidad, lealtad y probidad, poniendo al servicio de la Universidad toda su atención y capacidad de trabajo, con especial diligencia.

28. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de trabajos que se requieran con carácter urgente, cuando las necesidades del servicio así lo exijan, conforme a las funciones asignadas, caso en el cual la Universidad aplicará las disposiciones legales vigentes en materia de jornada, recargos y remuneración.

29. Registrar personalmente su ingreso y salida a través de los sistemas electrónicos o biométricos de control de ingreso y salida establecidos por la Universidad, y justificar oportunamente y por escrito cualquier novedad relacionada con inasistencias, retardos o labores realizadas fuera del horario habitual.

30. Mantener en orden y aseo los equipos, herramientas y demás bienes de trabajo, así como el espacio en el que desarrolla sus labores.

31. Presentarse al trabajo en adecuadas condiciones de presentación personal, acordes con la dignidad del cargo, las funciones asignadas y las normas institucionales de la Universidad.

32. Asistir con puntualidad y disposición a las actividades que programe la Universidad, dentro de la jornada laboral o, cuando legalmente proceda, fuera de ella, especialmente cuando se trate de actividades de capacitación o entrenamiento técnico, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

33. Concurrir puntualmente a las reuniones generales o de los grupos de trabajo programadas por la Universidad, a las que haya sido debidamente convocado.

34. Seguir los procedimientos, lineamientos e indicaciones impartidas por la Universidad para la adecuada ejecución de las labores, de acuerdo con el trabajo a realizar y las funciones asignadas.

35. Participar en las actividades de promoción y prevención organizadas por la Universidad, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como en las actividades virtuales de promoción de la salud y prevención programadas por la Universidad o la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), dando cumplimiento a las obligaciones establecidas en la legislación del Sistema General de Riesgos Laborales.

36. Observar y cumplir las medidas preventivas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Universidad y las disposiciones de las autoridades competentes, acatar con diligencia las instrucciones destinadas a prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y cumplir los deberes y responsabilidades que le corresponden como trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo, conforme a la legislación vigente.

37. Utilizar de manera adecuada y permanente los elementos de protección personal que le sean suministrados o exigidos por la Universidad, de conformidad con las normas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y las disposiciones legales vigentes.

38. Procurar el cuidado integral de su salud y suministrar a la Universidad, de manera clara, veraz y oportuna, la información relacionada con cualquier cambio en su estado de salud que afecte o pueda afectar su capacidad para desempeñar las funciones propias del cargo, en los términos permitidos por la ley.

39. Observar y cumplir las medidas de seguridad que se establezcan, absteniéndose de ejecutar actos u omisiones que puedan poner en riesgo su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, así como la de los bienes de la Universidad o de terceros.

40. Cumplir las indicaciones médicas y las disposiciones de higiene, seguridad industrial y seguridad y salud en el trabajo que la Universidad comunique por los medios institucionales.

41. Observar y cumplir rigurosamente los procedimientos y protocolos establecidos por la Universidad para la solicitud de permisos, la notificación de incapacidades, enfermedades o ausencias, y el reporte de cualquier otra novedad que incida directa o indirectamente en la prestación del servicio.

42. Participar en las actividades del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional, fomentando su autocuidado y el apoyo familiar cuando sea aplicable.

43. Comprometerse y participar activamente en las actividades establecidas en el Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional, promoviendo su autocuidado y, cuando sea pertinente, vinculando al cuidador o a su familia como red de apoyo, de conformidad con las directrices institucionales y la normativa vigente.

44. Suministrar información veraz y oportuna sobre antecedentes médicos, estado y evolución de su salud, y actividades extralaborales, cuando ello sea legalmente exigible para fines de seguridad y salud en el trabajo o del Sistema General de Riesgos Laborales. El fraude dará lugar a las sanciones previstas en el artículo 17 de la Ley 776 de 2002 y la resolución 3050 de 2022 o la norma que la modifique o sustituya.

45. Cumplir lo dispuesto en el artículo 55 del Programa de Rehabilitación Integral emitido por la EPS o por el médico tratante y el programa para la Reincorporación Laboral y Ocupacional, así como las obligaciones que de este se deriven, de conformidad con la normativa vigente y las directrices institucionales de la Universidad.

46. Aplicar y cumplir las instrucciones concertadas con el equipo rehabilitador dentro de su plan de rehabilitación integral, así como las recomendaciones y restricciones que le sean formuladas, tanto en el ámbito laboral como, cuando resulte necesario para el proceso de rehabilitación y en los términos permitidos por la ley, en el ámbito extralaboral.

47. Participar activamente en su proceso de rehabilitación y reincorporación laboral, de conformidad con los lineamientos definidos por la Universidad, el equipo rehabilitador de la EPS y la normativa vigente.

48. Cumplir las recomendaciones, restricciones y condiciones establecidas en el proceso de rehabilitación y reincorporación laboral, de conformidad con el plan definido por la Universidad y el equipo rehabilitador de la EPS, en el ámbito laboral y, cuando resulte estrictamente necesario para dicho proceso y en los términos permitidos por la ley, en el ámbito extralaboral.

49. Acatar las instrucciones y recomendaciones concertadas en el programa de rehabilitación y reincorporación laboral, conforme a las directrices institucionales, el concepto del equipo rehabilitador de la EPS y la normativa vigente.

50. Participar activamente y con responsabilidad en su proceso de rehabilitación y reincorporación laboral, de acuerdo con los lineamientos definidos por la Universidad, el Sistema General de Riesgos Laborales y el equipo interdisciplinario que intervenga en dicho proceso.

51. Asistir y participar en las actividades de capacitación, asesoría, entrenamiento, asistencia técnica y demás acciones previstas en el Programa de Rehabilitación Integral de la EPS y el programa de Reincorporación Laboral y Ocupacional de la Universidad, el cual podrá apoyarse en tecnologías de la información y la comunicación, herramientas de inteligencia artificial o realidad virtual, cuando ello resulte pertinente.

52. Comunicar de manera inmediata a la Universidad cualquier incidente o accidente de trabajo que haya sufrido o del que tenga conocimiento, conforme a los procedimientos establecidos y a la normativa del Sistema General de Riesgos Laborales.

53. Cumplir las demás obligaciones que se deriven de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales vigentes, del presente reglamento y de las instrucciones legítimas que le imparta la Universidad por los medios institucionales.

54. Respecto del manejo de información personal y confidencial, cumplir las siguientes obligaciones:

    I. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Universidad, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones de contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes. Se entenderá por reservado además de lo establecido por el ordenamiento jurídico, los datos personales semiprivados, privados y sensibles de los estudiantes, empleados, clientes, contratistas, visitantes, así como contraseñas, llaves y códigos de seguridad diseñados para salvaguardar los documentos contentivos de datos personales.

    II. IConservar bajo condiciones de seguridad los documentos y dispositivos de almacenamiento que contengan datos personales, atendiendo a las directrices establecidas por la Política de Tratamiento de Información Personal de la Universidad y demás manuales o protocolos afines.

III. IUtilizar las tecnologías de la información (computador, teléfono, dispositivos de almacenamiento, etc.), herramientas ofimáticas y correos electrónicos que sean proporcionados por la Universidad para el eficaz cumplimiento de sus funciones únicamente.

IV. Comunicar a su superior jerárquico y a quien corresponda cuando se presenten incidentes de seguridad que amenacen con la adulteración, sustracción y pérdida de información reservada.

55. Dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en las políticas de prevención de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/PADM) de la Universidad.

56. Cumplir las demás obligaciones previstas en la ley, el contrato de trabajo y los estatutos y reglamentos institucionales.

ARTÍCULO 68.

Además de las anteriores obligaciones, los docentes tendrán las siguientes obligaciones especiales:

1. Presentar a los estudiantes al inicio de la actividad directa de docencia (aula) el programa a seguir y la bibliografía actualizada correspondiente al espacio académico a orientar, de acuerdo con las políticas previstas por la Universidad y la Facultad en particular. Al menos el treinta por ciento (30%) de la bibliografía presentada debe estar contenida y con acceso de libre consulta, para los estudiantes, a través del CRAI.
2. Cubrir en su totalidad la cantidad de horas de clase semanales previstas para cada espacio académico y desarrollar a cabalidad el plan de estudios, de acuerdo con la distribución del tiempo y de actividades. (totalidad de horas nómina académica asignadas y plan de trabajo).
3. Calificar las evaluaciones personalmente e informar en forma oportuna a los estudiantes el resultado de las calificaciones, de tal modo que puedan ser retroalimentadas con el docente, y así mismo, atender cordialmente los eventuales reclamos que se generen.
4. Registrar en el sistema académico y en las fechas que señale la Universidad, las calificaciones correspondientes a cada corte, de conformidad con el calendario académico vigente y acatando las indicaciones relativas al número de evaluaciones y demás factores que deben tenerse en cuenta en este proceso, actividades que deberán ser ejecutadas personalmente y que por su carácter contractual son indelegables.
5. Cumplir a cabalidad con las actividades asignadas en la nómina académica y en el plan de trabajo docente, así como aquellas que por su naturaleza les corresponda, evidenciando los entregables correspondiente a cada actividad acorde con los lineamientos de nómina. El plan de trabajo y los entregables respectivos deberán ser reportados y subidos oportunamente en el sistema que designe la Universidad.
6. Cooperar con los demás miembros del cuerpo docente y administrativo de la Universidad en la estructuración y desarrollo de los programas y proyectos académicos.
7. Asistir puntualmente a las reuniones convocadas por la Universidad, estas tienen carácter no discrecional y son de forzoso cumplimiento.
8. Utilizar adecuadamente y para fines estrictamente laborales los equipos y medios electrónicos a su disposición (Internet – correo electrónico institucional, entre otros) y respetar la propiedad intelectual, en el marco de esta, los derechos de autor en cuanto al uso de Licencias de Software, igualmente, estos medios deberán ser utilizados en actividades de tipo académico establecidas en el objeto del contrato.
9. Asistir al claustro de docentes, reuniones de módulo, de evaluación académica, de trabajo de conjunto, de revisión de currículo, de inducción de docentes y de estudiantes, así como a la realización de entrevistas a los aspirantes a los programas, cuando sean requeridos y citados para el efecto.

10. Informar al Decano Académico, Director de División, director de Dependencia o jefe inmediato según el caso, así como a la dirección de Investigación, los usuarios y contraseñas asignadas de forma individual como líder de un grupo de investigación avalado por la Universidad. Lo anterior ya que los derechos patrimoniales de los productos académicos, los grupos de investigación, las redes y los documentos derivados de proyectos de investigación financiados por la Universidad, son de propiedad exclusiva de la Institución, sin desconocer los derechos morales y de propiedad intelectual de sus autores. El no suministro de la información aquí mencionada, o la apropiación indebida de los productos relacionados, la modificación de usuarios o contraseñas para impedir el acceso, durante la vigencia del contrato o a la terminación del mismo, dará lugar a las acciones judiciales pertinentes.
11. La comunicación entre docentes y estudiantes deberá realizarse a través de los canales institucionales definidos por la Universidad. El uso de aplicaciones de mensajería personal, como WhatsApp, se permitirá únicamente con fines académicos y conforme a los lineamientos institucionales.

ARTÍCULO 69.

Además de Las obligaciones referenciadas en el artículo 70, los estudiantes en prácticas laborales vinculados mediante contrato de trabajo especial de aprendizaje tendrán las siguientes obligaciones:

A. Procurar el cuidado integral de su salud en el desarrollo de las prácticas laborales.

B. Presentar al inicio de la actividad formativa, un plan de práctica laboral que debe ser aprobado por el tutor y el monitor.

C. Cumplir con el horario de la práctica laboral asignado para su desarrollo conforme a lo acordado con el tutor, el monitor de práctica y lo dispuesto en los artículos 2.2.6.3.1.4. y 2.2.6.3.1.5. del decreto 223 de 2026.

D. Cumplir con las actividades, compromisos y condiciones acordados para el desarrollo de la práctica laboral, conforme al plan de práctica.

E. Realizar un uso adecuado de los elementos entregados para el desarrollo de la práctica laboral, mismos que deberá entregar a la fecha de terminación de la actividad formativa.

F. Mantener estricta confidencialidad sobre la información que le sea entregada o conozca en el desarrolla de la práctica laboral.

G. Informar a la Institución Educativa y al escenario de práctica, cualquier situación de la que tenga conocimiento y pudiera afectar el desempeño de sus actividades formativas de práctica. Este informe debe realizarse tan pronto como sea identificada dicha situación.

H. Para los contratos de aprendizaje en fase práctica, las demás que se encuentren contempladas en este Reglamento interno o cualquier otra fuente formal de aplicación obligatoria del Derecho del Trabajo. En el caso de la vinculación formativa, los demás que se contemplen en el reglamento de prácticas adoptado por el escenario de práctica o aquellos que sean pactados por las partes. En ambos casos se deberán considerar los elementos esenciales de las prácticas laborales.

ARTÍCULO 70.

Se prohíbe a la Universidad:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

2. Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
3. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.
4. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca la Universidad.
5. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
6. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
7. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
8. Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
9. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
10. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del C.S.T signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
12. 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. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también 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. artículo 17 de la Ley 2466 de 2025.
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 la Universidad garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado. artículo 17 de la Ley 2466 de 2025.
14. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias. artículo 17 de la Ley 2466 de 2025.
15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico. artículo 17 de la Ley 2466 de 2025
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. artículo 17 de la Ley 2466 de 2025.
17. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental. artículo 17 de la Ley 2466 de 2025.

18. Cerrar intempestivamente la Universidad, salvo en los casos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente acreditados. En caso de cierre imputable al empleador, este deberá pagar los salarios y prestaciones sociales durante el tiempo de inactividad, conforme al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.
19. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que hayan presentado pliego de peticiones, desde la fecha de su presentación y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto colectivo, de conformidad con el fuero circunstancial.
20. Ejercer conductas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado u ofensivo, o cualquier otro comportamiento que constituya ultraje a la dignidad humana y que configure acoso laboral, en el marco de la relación laboral, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1 y 7 de la Ley 1010 de 2006, que adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.
21. Obligar o permitir que un trabajador desempeñe cualquier actividad laboral durante el período de incapacidad médica que pueda impedir, retardar o afectar su recuperación, o que contraríe las recomendaciones médicas determinadas por la entidad competente.

Parágrafo 1. **Prohibición a la universidad sobre maniobras de elusión.** En atención al principio de primacía de la realidad, se prohíbe a la Universidad el uso fraudulento de las prerrogativas diferenciadas otorgadas a determinados sectores productivos o a las microempresas y pequeñas empresas, con el propósito de desconocer o menoscabar los derechos laborales reconocidos al trabajador en el artículo 48 de la Ley 2466 de 2025.

Sin perjuicio de las sanciones legales que correspondan ante la configuración de la conducta descrita en el presente artículo, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente al valor de un (1) día de salario por cada día de ejecución de la conducta, contado desde el inicio de la misma hasta la fecha de pago de la indemnización, sin que en ningún caso exceda el término de veinticuatro (24) meses.

ARTÍCULO 71.

Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados. Sin permiso de la Universidad.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes o sustancias psicoactivas.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes (D.2478/48).
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Universidad, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Universidad en objetos distintos del trabajo contratado.
9. Se prohíbe al trabajador presentar incapacidades médicas falsas, alteradas o que no correspondan a su estado real de salud.

10. Desempeñar cualquier actividad, laboral o no, durante el tiempo de incapacidad médica, que impida, retarde o afecte su recuperación, o que contraríe las órdenes y recomendaciones médicas impartidas por la entidad de salud correspondiente.

11. Realizar cualquier acto u omisión que ponga en riesgo la seguridad, la vida o la integridad personal, propia o de sus compañeros de trabajo, durante el desarrollo de actividades laborales o institucionales, así como durante comisiones, desplazamientos o actividades en las que se encuentre representando a la Universidad.

12. Realizar cualquier acto u omisión que constituya conducta de acoso, violencia de género, discriminación o intimidación, en contra de cualquier miembro de la comunidad educativa, en el desarrollo de actividades laborales, académicas, institucionales o con ocasión de ellas, de conformidad con la ley vigente, así como con los protocolos, políticas y reglamentos institucionales de la Universidad.

13. Ejercer conductas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado u ofensivo, o cualquier otro comportamiento que constituya ultraje a la dignidad humana y configure acoso laboral, en contra de cualquier persona en el marco de la relación laboral, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1 y 7 de la Ley 1010 de 2006.

14. Incurrir en comportamientos escandalosos, indebidos o contrarios al respeto, el decoro y las buenas costumbres, dentro de las instalaciones de la Universidad o durante actividades laborales, institucionales o en las que represente a la institución, que afecten su buen nombre, la convivencia, el ambiente laboral o la imagen institucional, o que resulten incompatibles con la conducta ética, el respeto y la dignidad que deben caracterizar a los trabajadores.

15. Retirar, sacar o llevar fuera de las oficinas de la Universidad, sin autorización previa y expresa, manuales, programas informáticos (software), bases de datos, documentos, archivos o información de cualquier naturaleza que sea propiedad de la institución, así como prestarlos, fotocopiarlos, reproducirlos, divulgarlos o permitir su uso por terceros, sin la debida autorización.

16. Salir o ausentarse de las dependencias de la Universidad durante la jornada u horas hábiles de trabajo, sin contar con la autorización previa y expresa del superior jerárquico o de la autoridad competente, salvo en los casos debidamente justificados conforme a la ley o a los reglamentos institucionales.

17. Tratar de manera indebida, descuidada, desconsiderada o irrespetuosa a los clientes, usuarios, estudiantes, proveedores o a cualquier tercero que tenga relación con la Universidad, en el ejercicio de sus funciones o con ocasión de estas, afectando la calidad del servicio, la convivencia, o el buen nombre e imagen institucional.

18. Suspender labores, ocuparse en actividades ajenas al trabajo o interferir el trabajo de otros compañeros sin causa justificada.

19. Negarse injustificadamente a laborar en el turno asignado o a realizar jornadas complementarias cuando sean necesarias.

20. Permanecer en las instalaciones de la Universidad en horarios distintos a la jornada habitual sin permiso u orden superior.

21. Tratar de manera indebida, descuidada o irrespetuosa a compañeros, superiores, clientes, usuarios o terceros relacionados con la empresa.

22. Usar, retirar, trasladar, dañar, distribuir o conservar indebidamente herramientas, equipos, materiales, documentos o bienes de la empresa sin autorización.

23. Utilizar software, sistemas informáticos, internet, telefonía, equipos o recursos de la empresa para fines personales o no autorizados.

24. Instalar programas, introducir dispositivos externos o realizar acciones que afecten o pongan en riesgo los sistemas informáticos o equipos de la Universidad.

25. Revelar, sustraer, copiar, divulgar o permitir el uso de información, documentos, claves, datos o procedimientos de la Universidad o de sus clientes sin autorización.

26. Incumplir los deberes de confidencialidad, reserva de información o los contratos de confidencialidad suscritos con la Universidad.

27. Solicitar, recibir u otorgar préstamos, regalos, prebendas o beneficios que comprometan los intereses o la imparcialidad de la Universidad.

28. Engañar a la Universidad para obtener permisos, préstamos, beneficios o ventajas indebidas.

29. Incumplir normas de seguridad y salud en el trabajo, hacer uso indebido de incapacidades médicas o desatender recomendaciones de salud.

30. Dormir, fumar, consumir alimentos o bebidas, o usar dispositivos no autorizados en áreas prohibidas o que representen riesgo.

31. Realizar intencionalmente el trabajo de forma defectuosa o delegar sin autorización tareas, equipos o responsabilidades asignadas.

32. Presentarse al trabajo, permanecer en él o desempeñar sus funciones en estado de embriaguez o bajo el efecto de alcohol, narcóticos, sustancias psicoactivas o drogas enervantes, salvo el uso de medicamentos prescritos por profesional de la salud y utilizados conforme a la indicación médica.

33. Consumir, portar, almacenar, distribuir, ofrecer o facilitar bebidas alcohólicas, drogas ilícitas o sustancias psicoactivas, dentro de las instalaciones de la Universidad, durante la jornada laboral o en actividades académicas, administrativas, institucionales o de representación institucional.

34. Desarrollar actividades laborales, académicas, administrativas o institucionales bajo el efecto del alcohol o de sustancias psicoactivas, cuando ello pueda afectar el adecuado desempeño de las funciones, la convivencia, la seguridad o la salud propia o de terceros.

35. Abstenerse de fumar o consumir cigarrillos tradicionales, cigarrillos electrónicos, dispositivos de vapeo, productos de tabaco calentado, puros, pipas o cualquier otro producto derivado o sustituto del tabaco en espacios prohibidos, áreas cerradas, zonas académicas o administrativas, o en aquellos lugares definidos por la ley y los reglamentos institucionales.

36. Consumir alcohol, tabaco o sustancias psicoactivas durante horarios de trabajo, jornadas académicas, capacitaciones, comisiones, eventos o actividades institucionales, independientemente del lugar donde se realicen.

37. Incumplir las políticas, programas, directrices o medidas de prevención y control adoptadas por la Universidad en materia de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, en desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo o de los reglamentos internos.

38. Contratar directa o indirectamente con la Universidad, intervenir en procesos de contratación en los que tenga interés personal o beneficio propio, sin autorización previa y escrita, así como fungir como supervisor externo en tales casos.

39. Modificar la modalidad de las clases asignadas (presencial o virtual) sin autorización previa y expresa de la Universidad.

40. Para docentes de tiempo completo suscribir contratos laborales adicionales con entidades públicas o privadas.

41. Para los docentes de medio tiempo suscribir contratos laborales adicionales cuando exista concurrencia o superposición de horarios con sus obligaciones académicas en la Universidad.

42. Para los docentes ausentarse del horario asignado para sus actividades académicas y administrativas, sin autorización previa y sin cumplir los requisitos y términos establecidos en el protocolo de permisos de la Universidad.

43. A los docentes y al personal administrativo mantener relaciones afectivas o de cualquier índole sentimental con estudiantes, cuando estas puedan generar conflictos de interés, afectar la objetividad en el ejercicio de sus funciones o vulnerar los principios institucionales.

44. Para los docentes programar o llevar a cabo reuniones académicas fuera de la Universidad sin autorización previa y expresa de la misma.

Capítulo XIV. Escala de faltas y sanciones disciplinarias

ARTÍCULO 72.

La Universidad no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en contrato individual. (artículo 114, C.S.T.). Para efectos disciplinarios, se establecen como faltas de los trabajadores las faltas leves y las faltas graves, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley.

Parágrafo 1. Para la calificación de las faltas y la determinación de su gravedad o levedad, la Dirección de Gestión del Talento Humano tendrá en cuenta, entre otros, los siguientes criterios de graduación:

- La afectación en la prestación del servicio en la Universidad.
- El impacto y la trascendencia de la falta.
- La reincidencia o reiteración en la conducta.
- El perjuicio generado a la comunidad tomasina.
- Circunstancias de atenuación o agravación en las que se cometió la falta.
- Trascendencia de la falta.
- Motivos determinantes de la conducta.
- Nivel jerárquico del infractor.
- Afectación de la imagen institucional.
- El detrimento económico de la Universidad.
- La naturaleza, impacto, contexto, reiteración y a la eventual existencia de relaciones de poder, conforme a los principios de proporcionalidad, razonabilidad y debido proceso.
- Circunstancias atenuantes y agravantes, tales como la buena conducta anterior, la reincidencia, la vulnerabilidad de la persona afectada, el impacto institucional y la colaboración o resistencia del investigado durante el proceso, sin perjuicio de la activación de los protocolos institucionales y de las acciones legales a que haya lugar.

ARTÍCULO 73.

Se establecen las siguientes faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

a. La demora hasta de diez (10) minutos para iniciar la jornada laboral o inicio de clases, sin excusa suficiente.

b. El retiro anticipado de diez (10) minutos de la finalización de la jornada laboral o de la hora de la clase.

c. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones, deberes y prohibiciones contractuales, legales y reglamentarias.

d. El uso frecuente de Internet o tecnologías para atender asuntos ajenos a los laborales.

e. No usar el uniforme de dotación en la forma establecida por la Universidad.

f. No portar el uniforme de trabajo de manera adecuada, conforme a los lineamientos y disposiciones institucionales.

g. No atender a la comunidad universitaria y al público externo con el cuidado, esmero, respeto y agrado que requieren los servicios que presta la Universidad, de forma presencial, telefónica, mediante correo electrónico o cualquier medio tecnológico o canal de comunicación institucional

h. Permanecer dentro del sitio de trabajo una vez finalizada oficialmente la jornada laboral, sin justificación o sin la autorización previa de la institución o su representante.

i. Efectuar colectas, rifas o ventas de cualquier naturaleza durante la jornada laboral, sin la debida autorización de la institución.

j. Adoptar comportamientos o realizar interacciones que puedan perturbar el ambiente de trabajo o afectar la adecuada ejecución de las labores propias o de los compañeros durante la jornada laboral.

k. No dar respuesta a los requerimientos realizados por la Universidad dentro de los tiempos establecidos, de acuerdo con los manuales de funciones o las políticas institucionales.

l. No presentar y entregar las incapacidades médicas o epicrisis correspondientes al evento que las origine.

m. El no informar y/o reportar oportunamente un accidente de trabajo, conforme a los procedimientos establecidos por la institución y la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

n. El no reportar oportunamente un incidente, conforme a los procedimientos establecidos por la institución y la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

o. No colaborar con las investigaciones de accidentes o incidentes de trabajo, cuando sea deber del trabajador hacerlo por haber presenciado los hechos o contar con información relevante para su esclarecimiento, de conformidad con las obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y los procedimientos internos de la empresa.

p. Suministrar información falsa, inexacta o que no corresponda con la realidad respecto a la ocurrencia de un accidente de trabajo, cuando dicha información sea necesaria para su reporte, análisis e investigación, afectando la identificación de causas y la definición de acciones de prevención y control, de conformidad con las obligaciones establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015.

q. Negarse sin causa justificada a recibir capacitación dentro de la jornada laboral, así como el no participar de manera activa en la prevención de los riesgos laborales y en la promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante las actividades, programas y acciones que desarrolle la Universidad, de conformidad con las obligaciones establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la normatividad vigente.

r. No portar, no utilizar o utilizar de manera inadecuada los elementos de protección personal (EPP) y demás equipos o elementos de trabajo, en la forma, condiciones y usos definidos en el plan de formación, los procedimientos y los lineamientos establecidos dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); así como el emplear dichos elementos en actividades distintas a las propias del contrato de trabajo o de las tareas asignadas, o dañarlos sin justificación, afectando su adecuado funcionamiento o la finalidad preventiva para la cual fueron asignados, cuando no se trate de actividades clasificadas como de alto riesgo, de conformidad con la normatividad vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo.

s. No suministrar información clara, completa, veraz y oportuna sobre el estado de salud, antecedentes médicos, evolución clínica o actividades extralaborales, a la Universidad, al médico designado por la Institución, a la ARL o a la EPS, cuando dicha información sea requerida para exámenes médicos de preingreso, periódicos, cambios de ocupación, post- incapacidad, retorno laboral, u otros relacionados con la gestión del SG-SST.

t. No acatar las recomendaciones, indicaciones, restricciones o planes de manejo emitidos por los servicios de medicina preventiva, los médicos tratantes de la ARL o de la EPS, que estén orientados a la protección de la salud y la prevención de riesgos.

u. Incumplir los procedimientos, programas, normas y reglamentos establecidos dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), afectando el cuidado integral de la salud, la prevención del riesgo o la seguridad propia y de los demás trabajadores.

v. No participar, no ejecutar o no dar cumplimiento a las actividades definidas en el Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional, incluyendo las acciones de autocuidado, con el apoyo del cuidador o la red familiar cuando aplique.

w. No aplicar las instrucciones concertadas con el equipo rehabilitador, ni cumplir las recomendaciones o restricciones médicas establecidas en el plan de rehabilitación integral, tanto en el ámbito laboral como extralaboral.

x. No asistir o no participar en las capacitaciones, asesorías, entrenamientos, asistencia técnica o actividades previstas dentro del Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional.

y. Aplicar de manera inadecuada o contraria a lo indicado las incapacidades temporales y/o recomendaciones médicas, exponiendo la propia salud o interfiriendo en el proceso de recuperación.

z. Dar uso indebido a las incapacidades temporales y/o recomendaciones médicas, incluyendo la realización de actividades laborales, deportivas, recreativas, paseos, viajes u otras que puedan afectar la salud o incumplir el Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional.

aa. No participar en el proceso de elección de los representantes al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), así como el no ejercer de manera responsable y efectiva las funciones propias del cargo cuando se sea miembro del Comité, de conformidad con lo establecido en la Resolución 2013 de 1986, los lineamientos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la normatividad vigente.

ab. No informar de manera oportuna las condiciones de riesgo detectadas y las prácticas inseguras al superior inmediato o al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

ac. No cumplir las normas, reglamentos, procedimientos e instrucciones establecidos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Universidad.

ad. Aquellas conductas aisladas, de menor entidad, que no generen una afectación grave a la dignidad, integridad o derechos de la persona afectada, tales como: Comentarios, expresiones o comportamientos inadecuados o ambiguos, sin connotación sexual directa o violencia explícita; Conductas imprudentes u ofensivas realizadas sin intención manifiesta y sin consecuencias relevantes.; Incumplimiento ocasional de deberes de respeto y convivencia institucional.

ae. Utilizar dispositivos móviles, equipos electrónicos o medios de comunicación no autorizados durante la jornada laboral, cuando no estén relacionados con las funciones académicas o administrativas.

Parágrafo 1. Sanciones disciplinarias. Para aplicar las sanciones, la Dirección de Gestión del Talento Humano debe realizar el procedimiento disciplinario respectivo.

Son sanciones disciplinarias para las faltas leves las siguientes:

- Por primera vez, llamado de atención por escrito con copia a la historia laboral o suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días sin derecho a remuneración.
- Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por treinta (30) días, sin derecho a remuneración.

Parágrafo 2. La comisión de la conducta por tercera vez o más debidamente comprobada, haya sido o no sancionada, en un periodo de seis meses, se constituye en falta grave y se aplicarán las sanciones correspondientes.

- Cuando en una misma actuación disciplinaria se acrediten dos (2) faltas correspondientes a conductas diferentes, debidamente probadas y atribuibles al trabajador, podrá imponerse como sanción la suspensión en el trabajo hasta por treinta (30) días, sin derecho a remuneración, previa observancia del debido proceso y del principio de proporcionalidad.

Parágrafo 3. La comisión de una misma o diferente falta por tercera vez o más, debidamente comprobada, haya sido o no sancionada previamente, dentro de un periodo de seis (6) meses, constituirá falta grave, para efectos disciplinarios, y dará lugar a la aplicación de las sanciones correspondientes, atendiendo los criterios de razonabilidad, gradualidad y proporcionalidad establecidos en la ley y en el presente reglamento.

ARTÍCULO 74.

Se establecen las siguientes faltas graves y sus sanciones disciplinarias, así:

a. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, o en la orientación de los espacios académicos asignados, sin la debida autorización o justificación legal.

b. La inasistencia total al trabajo durante el día, sin la debida autorización o justificación legal. En el caso del docente, la inasistencia a la carga académica presencial correspondiente a un día, sin la debida autorización o justificación legal.

c. Incurrir en una o más conductas de acoso laboral, entendidas como toda conducta demostrable ejercida sobre un trabajador, dirigida a infundir miedo, intimidación, terror o angustia; causar perjuicio laboral; generar desmotivación en el trabajo; o inducir la renuncia, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006. Dentro de estas conductas se incluyen, entre otras, los actos de agresión verbal, injurias o expresiones ofensivas; la ridiculización, las burlas o la descalificación profesional en público; los comentarios hostiles y humillantes; las alusiones a la vida íntima; y el trato discriminatorio por razones de raza, género, origen, ideología o condición social.

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

e. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra la Universidad, los miembros de su familia, el personal directivo, los compañeros de trabajo o los estudiantes.

f. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra de la Universidad, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes, celadores o estudiantes.

g. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

h. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

i. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

j. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Universidad.

k. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de la Universidad.

l. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

m. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina de la Universidad.

n. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la Universidad o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

o. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

p. La comisión reiterada de una o más conductas catalogadas como falta leve en el presente reglamento, cuando se presente por tercera vez o más, debidamente comprobada, haya sido o no sancionada, dentro de un período de seis (6) meses, se constituirá en falta grave, procediéndose a la aplicación de las sanciones correspondientes conforme al régimen disciplinario vigente. La cuarta reiteración o posteriores podrá considerarse circunstancia agravante para la valoración y graduación de la sanción aplicable.

q. La violación grave, por parte del trabajador, de las obligaciones, deberes y prohibiciones de carácter contractual, de las contenidas en el presente reglamento, en el contrato de trabajo, o en otras disposiciones administrativas o reglamentarias que imparta la Universidad, ya sea de manera general o particular, debidamente conocidas y aplicables al trabajador.

r. Incumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST de la Universidad. Sin perjuicio que pueda ser considerada justa causa de terminación del contrato de trabajo de acuerdo con el C.S.T. y en concordancia con este reglamento.

s. Violación en el manejo de la información y confidencialidad de documentos institucionales, software, habeas data o tratamiento de datos personales y demás aplicaciones técnicas, sin perjuicio de las acciones penales establecidas en la legislación colombiana.

t. La conducta que atente contra los valores institucionales.

u. Incitar, promover o patrocinar conductas reactivas y negativas en la comunidad tomasina, frente a la labor misional de la Universidad

v. El reiterado incumplimiento de las instrucciones impartidas por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo, sin perjuicio que pueda ser considerada justa causa de terminación del contrato de trabajo de acuerdo con el C.S.T. y en concordancia con este reglamento.

w. Sustraer de la Universidad los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin autorización escrita y firmada por la autoridad pertinente para cada caso, sin perjuicio que pueda ser considerada justa causa de terminación del contrato de trabajo de acuerdo con el C.S.T. y en concordancia con este reglamento.

x. Sustraer de la Universidad elementos de propiedad de algún miembro de la comunidad tomasina sin la autorización requerida, sin perjuicio que pueda ser considerada justa causa de terminación del contrato de trabajo de acuerdo con el C.S.T. y en concordancia con este reglamento.

y. Toda indisciplina, falta, falla, incumplimiento, descuido, desacato de las instrucciones, daños y desperdicio, todo lo anterior en relación a: materiales, maltrato de equipos, útiles, herramientas y materias primas, sin perjuicio que pueda ser considerada justa causa de terminación del contrato de trabajo de acuerdo con el C.S.T. y en concordancia con este reglamento.

z. Presentarse o permanecer en el trabajo en estado de alicoramiento o bajo la influencia de narcóticos o de drogas psicoactivas, sin perjuicio que pueda ser considerada justa causa de terminación del contrato de trabajo de acuerdo con el C.S.T. y en concordancia con este reglamento

aa. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores o dentro de las instalaciones de la Universidad en contra de esta o de algún integrante de la comunidad tomasina, sin perjuicio que pueda ser considerada justa causa de terminación del contrato de trabajo de acuerdo con el C.S.T. y en concordancia con este reglamento.

ab. Realizar o protagonizar escándalos dentro de las instalaciones de la Universidad o en el desempeño de sus funciones, o fuera de las instalaciones afectando la imagen institucional. Sin perjuicio que pueda ser considerada justa causa de terminación del contrato de trabajo de acuerdo con el C.S.T. y en concordancia con este reglamento.

ac. El incumplimiento de las obligaciones laborales, contractuales, académicas o administrativas que ocasionen un perjuicio económico, institucional o reputacional a la Universidad.

ad. Presentarse a las instalaciones universitarias o al lugar de trabajo bajo los efectos del alcohol, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, así como consumirlas o promover su consumo dentro de dichos espacios.

ae. Realizar conductas de acoso sexual, aun por primera vez, entendidas como cualquier acto, comportamiento o manifestación de connotación sexual no deseada, que afecte la dignidad, la integridad o el ambiente laboral o académico, de conformidad con la normatividad vigente.

af. Realizar, promover o instigar a otro trabajador, docente, estudiante, contratista o miembro de la comunidad universitaria a ejecutar actos de hostigamiento, acoso, persecución o discriminación contra una persona, por razones de raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, religión, ideología política o filosófica, aun cuando se trate de una primera ocurrencia

ag. Realizar cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter sexual, lascivo o libidinoso, que se manifieste en relaciones de poder vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, la orientación o identidad sexual, la posición laboral, académica, social o económica, que se presente una o varias veces, en contra de otra persona, desde la primera ocurrencia.

ah. Cualquier conducta constitutiva de acoso laboral, acoso sexual, discriminación, o violencia basada en género, de conformidad con la normatividad vigente y las políticas institucionales aplicables.

ai. La reiteración de conductas constitutivas de acoso laboral.

aj. Actos de acoso sexual no consentidos que, sin constituir acceso carnal o contacto físico grave, afecten la dignidad o integridad psicológica de la persona.

ak. Conductas que impliquen humillación, intimidación, persecución o trato discriminatorio.

al. Hechos realizados aprovechando una posición de autoridad o influencia.

am. Un solo acto que, por su contexto, sea claramente lesivo de los derechos fundamentales.

an. Los actos de acoso sexual con contacto físico, coerción, amenazas o aprovechamiento de relaciones jerárquicas.

ao. Las conductas de violencia basada en género que generen afectación grave a la integridad física, psicológica, moral o sexual de la persona.

ap. Las conductas ejecutadas como represalia, intimidación u obstrucción de los procedimientos institucionales.

aq. Cualquier conducta que vulnere de manera grave la dignidad humana y los principios fundamentales de la Universidad.

ar. Obtener, recolectar, compilar, sustraer, ofrecer, vender, intercambiar, transmitir, enviar, comprar, interceptar o utilizar datos personales, sin estar legalmente facultado por la Universidad o por el titular de la información, ya sea con provecho propio o de un tercero.

as. Contravenir las pautas, lineamientos y directrices establecidas en la Política de Tratamiento de la Información Personal adoptada por la Universidad.

at. Extraer, duplicar, reproducir, divulgar o permitir el acceso no autorizado a información reservada o confidencial de la Universidad, así como a formatos, modelos, protocolos, metodologías, procedimientos y documentos.

Parágrafo 1. La comisión por parte del trabajador de cualquiera de las faltas graves previstas en el presente artículo constituirá justa causa para la terminación del contrato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades, sin que haya lugar al pago de indemnización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y en concordancia con el presente reglamento aplicando el debido proceso disciplinario.

Parágrafo 2. Sanciones disciplinarias. Para la aplicación de las medidas disciplinarias a que hubiere lugar, la Dirección de Gestión del Talento Humano deberá adelantar el procedimiento disciplinario correspondiente, garantizando el debido proceso, el derecho de defensa y las demás garantías legales aplicables.

Son sanciones disciplinarias para las faltas graves las siguientes:

- Por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, sin derecho a remuneración.
- Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, sin derecho a remuneración.

ARTÍCULO 75.

Faltas graves disciplinarias adicionales aplicables al personal docente:

Además de las faltas leves y graves, y de las justas causas de terminación del contrato de trabajo establecidas para todos los trabajadores de la Universidad, constituyen faltas disciplinarias del personal docente aquellas previstas en el Estatuto Docente vigente al momento de la presunta comisión de la conducta, así como, en especial, las siguientes que se catalogan como faltas graves:

A. El incumplimiento de los deberes y obligaciones consagrados en el Estatuto Docente vigente, en el presente Reglamento Interno de Trabajo y en las demás normas institucionales que regulen el ejercicio de la actividad docente.

B. El incumplimiento de los deberes contractuales asumidos por el docente con la Universidad.

C. El incumplimiento de las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, en lo que resulte aplicable, y de las normas contenidas en el presente reglamento.

D. La realización de actos u omisiones que atenten contra los derechos fundamentales, la dignidad, la honra o el buen trato de los integrantes de la comunidad universitaria.

E. La realización de actos que vulneren los principios de la ética profesional, la responsabilidad académica o la integridad propia de la labor docente.

F. La violación de las normas sobre propiedad intelectual y derechos de autor, incluyendo la apropiación, uso indebido o divulgación no autorizada de obras, materiales académicos o producciones intelectuales.

G. Cualquier conducta constitutiva de acoso laboral, acoso sexual, discriminación, o violencia basada en género, de conformidad con la normatividad vigente y las políticas institucionales aplicables.

Parágrafo 1. Además de los criterios establecidos en el artículo 75 parágrafo 1 del presente reglamento, y en concordancia con lo dispuesto en el Estatuto Docente vigente, para la valoración y graduación de las faltas disciplinarias cometidas por los docentes, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. Naturaleza, gravedad y modalidad de la falta disciplinaria.
2. Motivos o circunstancias subjetivas que llevaron al docente a realizar los hechos constitutivos de la falta disciplinaria.
3. Circunstancias de tiempo, modo y lugar en las cuales se configuró la falta disciplinaria.
4. Efectos, consecuencias o impactos de la falta disciplinaria en la Universidad, en la comunidad universitaria o en el desarrollo de la actividad académica.

5. Relación de subordinación o dependencia académica en la que el docente, debido a su posición jerárquica, detenta un poder que puede generar presión, condicionamiento o ventaja indebida frente al estudiante.

ARTÍCULO 76.

Valoración y calificación de las faltas disciplinarias. Lo dispuesto en los artículos anteriores no impide que la Universidad evalúe cada caso en particular, con el fin de determinar si la conducta constituye falta leve o grave, y proceda a imponer la sanción disciplinaria correspondiente o, cuando haya lugar, a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y el presente reglamento.

Asimismo, la Universidad podrá considerar que otras conductas no previstas expresamente en este Reglamento Interno de Trabajo constituyen faltas leves o graves, siempre que dichas conductas sean contrarias al régimen de obligaciones y prohibiciones previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato individual de trabajo o en las demás normas legales, administrativas o reglamentarias aplicables.

ARTÍCULO 77.

De conformidad a lo establecido en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo las siguientes:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra de la Universidad, de los miembros de su familia, de sus representantes, socios, jefes de taller, vigilantes, celadores o estudiantes.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de la Universidad.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina de la Universidad.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la Universidad o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime a la Universidad de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

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

ARTÍCULO 78.

Justas Causas de Terminación del Contrato De Aprendizaje. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de aprendizaje las siguientes:

1. Las indicadas en el literal "a" del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Por no regresar el aprendiz a su práctica laboral, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.
3. El incumplimiento de las obligaciones del aprendiz, en aplicación de lo contemplado por el artículo de los regímenes disciplinarios indicados en el artículo 2.2.6.3.3.20. del Decreto 223 de 2026.
4. La terminación del contrato de prestación de servicios educativos suscrito entre el aprendiz y la entidad educativa.

Parágrafo 1. Cualquier procedimiento relacionado con la terminación al contrato de aprendizaje, deberá constar por escrito como garantía del derecho fundamental al debido proceso, de manera que pueda ser conocido en forma clara y oportuna por todas las partes involucradas en el proceso formativo del aprendiz.

ARTÍCULO 79.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos anteriores, constituirá justa causa para la terminación del contrato de trabajo la comisión de cualquier acto de acoso, acoso sexual o violencia basada en género, debidamente comprobado dentro del proceso disciplinario interno o mediante decisión de la autoridad competente, cuando dicho acto sea cometido en contra de un estudiante, trabajador o cualquier miembro de la comunidad tomasina.

De igual forma, será causal de terminación del contrato de trabajo de aprendizaje con justa causa la comisión de conductas constitutivas de acoso laboral, siempre que estas se encuentren debidamente acreditadas en el marco del proceso disciplinario correspondiente o por autoridad competente, de conformidad con la normatividad vigente.

ARTÍCULO 80.

Igualmente, constituirá justa causa para la terminación del contrato de trabajo el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las obligaciones derivadas de las políticas de prevención de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/PADM) adoptadas por el EMPLEADOR, debidamente conocidas y aplicables al trabajador.

Capítulo XV. Procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias

ARTÍCULO 81.

Debido proceso disciplinario laboral

En todas las actuaciones adelantadas por la Universidad para la imposición de sanciones disciplinarias se garantizará el respeto pleno del debido proceso, observando como mínimo los principios de 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 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025, que modificó el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo. En tal entendido, el proceso para aplicar sanciones debe adelantarse con respeto de los principios de dignidad, que exige tratar al trabajador como sujeto de derechos y no como simple objeto de sanción; presunción de inocencia, que implica que nadie puede ser considerado responsable sin prueba en su contra; in dubio pro disciplinado, que ordena resolver cualquier duda a favor del trabajador; proporcionalidad, que establece que la sanción debe ser acorde con la falta cometida; derecho a la defensa, que garantiza a la persona trabajadora su participación activa desde la investigación hasta la eventual sanción; contradicción y controversia de las pruebas para impugnar los elementos probatorios aportados; la intimidad, la lealtad y la buena fe que protegen su esfera personal y exigen una conducta honesta y coherente entre las partes. Asimismo, el proceso disciplinario debe observar los principios de imparcialidad, según el cual quien impone la sanción no debe tener interés directo en el caso; respeto al buen nombre y a la honra para proteger la reputación del trabajador frente a acusaciones infundadas y non bis in ídem que prohíbe sancionar dos veces por la misma conducta.

ARTÍCULO 82.

Los trabajadores que tengan personal a cargo deberán informar a la Dirección de Gestión del Talento Humano sobre los hechos constitutivos de presuntas faltas disciplinarias y aportar las correspondientes pruebas que soporten los hechos, para efectos de adelantar el proceso establecido. En todo caso cualquier persona o trabajador podrá poner en conocimiento a la Dirección de Gestión del Talento Humano la posible comisión de una falta disciplinaria de manera directa, ya sea de manera verbal o escrita y el mismo evaluará la procedencia para la apertura del proceso disciplinario.

Cuando se tenga conocimiento de la ocurrencia de una presunta falta disciplinaria, por cualquier medio institucional, y previa evaluación de la procedencia de la apertura del proceso disciplinario, la Dirección de Gestión del Talento Humano informará por escrito al trabajador o trabajadora la apertura del mismo, otorgándole un término no inferior a cinco (5) días hábiles para que pueda pronunciarse sobre los hechos que motivan el proceso y aportar o solicitar las pruebas que considere pertinentes y conducentes para el ejercicio de su derecho de defensa.

Parágrafo 1. En todo caso, la Dirección de Gestión del Talento Humano podrá adelantar una indagación previa, durante la cual podrá escuchar al posible disciplinado y recaudar las pruebas que considere necesarias, con el fin de determinar la pertinencia de la apertura formal del proceso disciplinario.

En el evento en que se decida la apertura del proceso disciplinario, en la comunicación de citación se correrá traslado al trabajador o trabajadora de las pruebas existentes, otorgándole un término no inferior a cinco (5) días para ejercer su derecho de defensa. En dicha comunicación se le indicará que podrá aportar, solicitar y controvertir las pruebas que obren dentro del proceso disciplinario, incluida la solicitud y recepción de declaraciones de testigos, garantizando en todo momento el derecho de defensa y contradicción.

Durante todo el proceso disciplinario el trabajador podrá controvertir las pruebas que se presenten en el curso del mismo.

ARTÍCULO 83.

Concluida la etapa de defensa y la valoración integral de las pruebas, la Dirección de Gestión del Talento Humano procederá a realizar el cierre del proceso disciplinario mediante un pronunciamiento definitivo, expreso y debidamente motivado, en el cual se identifiquen de manera clara, precisa y específica los hechos probados, la(s) causa(s) o motivo(s) que fundamentan la decisión, así como las normas y disposiciones presuntamente vulneradas, de ser el caso, la sanción aplicable, conforme a lo previsto en el Reglamento Interno de Trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo.

Cuando se imponga una sanción, esta deberá ser proporcional, razonable y congruente con la gravedad de los hechos, conductas u omisiones que dieron lugar al proceso, dejando constancia expresa y escrita de la valoración objetiva de las pruebas, de la motivación de la decisión adoptada y del respeto al debido proceso. En todo caso, se dejará registro escrito de los hechos analizados y de la decisión final adoptada por la Universidad, el cual hará parte integral del expediente disciplinario.

ARTÍCULO 84.

Posibilidad del trabajador de impugnar la decisión

El trabajador tiene la posibilidad de controvertir la decisión de sanción disciplinaria, mediante la presentación de un recurso de apelación que deberá ser presentado por escrito ante la Dirección de Gestión de Talento Humano para la remisión correspondiente a la segunda instancia competente. En segunda Instancia decidirá el Rector de Sede o Seccional respectivo al lugar en donde ha sido contratado el trabajador. El Rector podrá delegar en un Vicerrector la decisión de dicho recurso.

El recurso se deberá interponer dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción disciplinaria, para lo cual el trabajador que lo interponga, presentará un escrito en el cual exprese y argumente concretamente los motivos de su inconformidad y las pruebas que fueran practicadas en primera instancia que sirvan de base para la apelación y las pruebas que pretenda hacer valer, que hayan sido practicadas en la primera instancia, toda vez que debe exponer las razones concretas que lo fundamenten.

La simple manifestación del trabajador de no estar de acuerdo con la decisión sancionatoria no es suficiente para conceder el recurso de apelación, y así se comunicará mediante acto motivado.

Recibido el escrito de apelación, la Dirección de Gestión del Talento Humano enviará el proceso disciplinario al Rector de Sede o Seccional respectivo, o al Vicerrector que éste delegue, quien resolverá el recurso de apelación de manera definitiva en un término máximo de veinte (20) días hábiles, contados a partir de la presentación del recurso de apelación por parte del trabajador.

La decisión sancionatoria quedará en firme de la siguiente manera:

1. Con la notificación de la decisión del recurso de apelación emitida por Rector de Sede o Seccional o del Vicerrector que él delegue, según corresponda.
2. Con el vencimiento del término sin que el trabajador haya presentado recurso de apelación respecto de la decisión adoptada por la Dirección de Gestión de Talento Humano.
3. Con la notificación del acto que no dé trámite al recurso de apelación por parte de la dirección de Gestión de Talento Humano, por no estar justificado o haber sido presentado en forma extemporánea.

Parágrafo 1. En los casos de terminación de contrato con justa causa, no será procedente recurso de apelación considerando que esta terminación de contrato no constituye una sanción disciplinaria.

ARTÍCULO 85.

Etapas del procedimiento disciplinario

1. Presentación de la queja

Los trabajadores que tengan personal a cargo, así como cualquier persona o trabajador, podrán poner en conocimiento de la Dirección de Gestión del Talento Humano los hechos u omisiones que puedan constituir presuntas faltas disciplinarias, aportando las pruebas disponibles que sustenten dichos hechos, con el fin de que se adelante el procedimiento disciplinario correspondiente, conforme a lo establecido en el presente reglamento y la normatividad vigente.

Parágrafo 1. La Dirección de Gestión del Talento Humano podrá adelantar una indagación previa, durante la cual podrá escuchar al posible disciplinado y recaudar las pruebas que considere necesarias, con el propósito de determinar la pertinencia de la apertura formal del proceso disciplinario, garantizando en todo momento el respeto al debido proceso.

Parágrafo 2. La Dirección de Gestión del Talento Humano podrá adelantar investigación disciplinaria de oficio, cuando tenga conocimiento de hechos u omisiones que puedan constituir presuntas faltas disciplinarias, con las pruebas disponibles que sustenten dichos hechos, con el fin de que se adelante el procedimiento disciplinario correspondiente, conforme a lo establecido en el presente reglamento y la normatividad vigente.

2. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora

Una vez evaluada la procedencia de la actuación, la Dirección de Gestión del Talento Humano informará por escrito o por correo electrónico al trabajador o trabajadora la apertura del proceso disciplinario, indicando los hechos investigados, las normas presuntamente vulneradas y la calificación provisional de la conducta. En la misma comunicación se le otorgará un término no inferior a cinco (5) días para ejercer su derecho de defensa, controvertir las pruebas existentes y aportar o solicitar las que considere pertinentes, de conformidad con la Ley 2466 de 2025.

3. Traslado de pruebas y derecho de contradicción

En la comunicación mediante la cual se informe la apertura del proceso disciplinario, se correrá traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones objeto del proceso, otorgándole un término que en ningún caso será inferior a cinco (5) días, dentro del cual podrá pronunciarse sobre los motivos del proceso. Asimismo, se le informará que podrá aportar, solicitar y controvertir las pruebas que obren dentro del proceso disciplinario, incluyendo la solicitud de declaraciones de testigos. Durante todo el trámite disciplinario, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho permanente a controvertir las pruebas que se alleguen y a ejercer plenamente su derecho de defensa.

4. Termino para ejercer el derecho de la defensa

En la comunicación mediante la cual se informe la apertura del proceso disciplinario, se indicará un término no inferior a cinco (5) días, dentro del cual el trabajador o trabajadora podrá manifestarse frente a los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, ejercer plenamente su derecho de defensa, controvertir las pruebas existentes y aportar o solicitar las que considere necesarias, pertinentes y conducentes para sustentar su defensa.

Cuando la defensa o los descargos del trabajador o trabajadora se rindan de manera verbal, se dejará constancia escrita mediante acta, en la cual se transcribirá de forma fiel y completa la versión rendida, la cual hará parte integral del proceso disciplinario.

Parágrafo 1. Si el trabajador o trabajadora no ejerce su derecho de defensa dentro del término inicialmente otorgado, la Dirección de Gestión del Talento Humano dejará constancia escrita de dicha circunstancia en el expediente, con la firma de dos (2) testigos y procederá a otorgar nuevamente, por una sola vez, un término adicional no inferior a cinco (5) días, mediante comunicación escrita, para que ejerza su derecho de defensa.

Parágrafo 2. En caso de que el trabajador o trabajadora no ejerza su derecho de defensa dentro del término adicional concedido, la Dirección de Gestión del Talento Humano continuará el trámite y adoptará la decisión que corresponda, con base en las pruebas legal y oportunamente recaudadas dentro del proceso disciplinario, garantizando una valoración objetiva, motivada y proporcional de las mismas y, de ser procedente, la aplicación de la sanción correspondiente, con estricta observancia del debido proceso

5. Pronunciamiento definitivo debidamente motivado

Agotada la etapa de defensa y realizada la valoración integral de las pruebas, la Dirección de Gestión del Talento Humano, adoptará una decisión definitiva, motivada, congruente y proporcional a la falta o faltas cometidas, con fundamento en el análisis de los hechos, las pruebas y los argumentos de defensa presentados por el trabajador.

En el pronunciamiento se identificarán de manera clara y específica los hechos probados, las normas contractuales, legales o reglamentarias vulneradas y, de ser procedente, la sanción aplicable, conforme a lo previsto en el Reglamento Interno de Trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo, respetando los principios de proporcionalidad, razonabilidad, dignidad humana e igualdad.

En todo caso, se dejará constancia escrita de la decisión adoptada, la cual hará parte integral del expediente disciplinario.

5. **Notificación de la decisión**

La Universidad notificará por escrito o por correo electrónico institucional la decisión al trabajador, el cual deberá firmar el recibido, si se negaré la Universidad, solicitará a dos testigos que den fe de lo anterior y firmen la copia respectiva.

7. **Doble Instancia**

El trabajador inconforme con la decisión podrá presentar el recurso de que trata el artículo 84 del presente reglamento. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en las normas del presente capítulo.

ARTÍCULO 86.

Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 87.

Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

ARTÍCULO 88.

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

ARTÍCULO 89.

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 90.

Procesos disciplinarios para aprndices y practicantes.

La facultad disciplinaria de la Universidad se ejercerá únicamente para facilitar el aprendizaje en las ocupaciones o profesiones objeto del contrato, con el fin de mantener el orden y la disciplina en la Institución. Para tal efecto, el presente Reglamento interno de Trabajo establece las disposiciones aplicables y los procesos disciplinarios se adelantarán conforme a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, en especial lo dispuesto en su artículo 115.

Para la apertura de medidas disciplinarias por faltas graves será obligatorio informar al monitor de la Institución Educativa a través del correo electrónico institucional suministrado por este al inicio de la práctica laboral.

Sobre la decisión que se adopte y que conlleve la suspensión o terminación del contrato de aprendizaje, deberá notificarse al Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA a través del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices - SGVA, para efectos del cumplimiento de la cuota de aprendizaje; también deberá notificarse a la Institución Educativa del aprendiz, mediante correo electrónico dirigido al monitor designado por esta, con el fin de que aquella adopte las medidas formativas correspondientes.

De manera complementaria, el aprendiz mantiene un vínculo contractual con su institución de formación, representado en la matricula activa de un contrato de prestación de servicios educativos, por lo cual, el régimen disciplinario en el ámbito académico se regirá por los procedimientos establecidos por dicha institución.

Capítulo XVI. Reclamos, personas ante quienes debe presentarse y su tramitación

ARTÍCULO 91.

Los reclamos relacionados con los derechos de los trabajadores deberán presentarse ante el jefe inmediato o ante la persona que, dentro de la Universidad, ejerza el cargo de Director (a) de la Dirección de Gestión del Talento Humano, quienes los escucharán y darán el trámite correspondiente ante las instancias competentes, conforme a la normatividad vigente y a los procedimientos institucionales establecidos.

Lo anterior se entiende sin perjuicio del uso del mecanismo de Peticiones, Quejas y Reclamos (PQR) propio del Sistema de Calidad, el cual podrá ser utilizado por el trabajador de manera complementaria o alternativa.

Capítulo XVII.Mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución

ARTÍCULO 92.

Acoso laboral

Para efectos del presente Reglamento Interno de Trabajo y conforme a lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, modificado por la Ley 2466 de 2025, Se entiende que 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.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones de la Universidad, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en la Universidad.

Modalidades de acoso laboral:

1. **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.

2. **Persecución laboral**

toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la Tenuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. **Discriminación laboral**

(Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013), todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. **Entorpecimiento laboral**

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. **Inequidad laboral**

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. **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.

ARTÍCULO 93.

Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

a. Haber observado buena conducta anterior.

b. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.

c. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.

d. Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.

e. Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.

f. Los vínculos familiares y afectivos.

g. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.

h. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

Parágrafo 1. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ARTÍCULO 94.

Circunstancias agravantes

Son circunstancias agravantes:

a. Reiteración de la conducta.

b. Cuando exista concurrencia de causales.

c. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.

d. Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.

e. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.

f. La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.

g. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.

h. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTÍCULO 95.

Conductas que constituyen acoso laboral

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita cualquiera de las siguientes conductas:

a. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.

b. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.

c. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.

d. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.

e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.

f. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.

g. las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.

h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.

i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.

j. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la universidad, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.

k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.

m. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.

n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

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

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

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

ARTÍCULO 96.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, el Comité de Convivencia Laboral es un órgano de carácter preventivo, conciliador y de promoción del bienestar laboral, conformado de manera paritaria por representantes del empleador y de los trabajadores, en proporciones iguales, garantizando la participación y equidad en su integración.

ARTÍCULO 97.

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

La Universidad garantizara acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

ARTÍCULO 98.

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

Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 o cualquier norma que la modifique o remplace 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.

1. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Universidad.
2. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

    a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan un ambiente laboral sano.

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

    c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Universidad, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
3. Las demás actividades, como reuniones de los Comités Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo, de Capacitación, de Bienestar Universitario, de Evangelización y Cultura, de Perfeccionamiento Docente y Administrativo, Encuentros Nacionales o Regionales, etc., que en cualquier tiempo estableciere la Universidad para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.
4. Implementación de la política institucional frente al acoso sexual en el ámbito laboral multicampus de la Universidad Santo Tomás.
5. Implementación de la política de cero tolerancias al acoso, la discriminación y las violencias basadas en género de la universidad Santo Tomás multicampus.
6. Implementación del protocolo integral frente al acoso, la discriminación y las violencias basadas en género de la Universidad Santo Tomás multicampus.
7. Implementación del reglamento de funcionamiento del comité de convivencia laboral.

ARTÍCULO 99.

Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establecen los siguientes lineamientos, con los cuales se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley y se regirán por el reglamento de funcionamiento del comité de convivencia laboral:

1. La Universidad tiene un Comité de Convivencia Laboral que está conformado por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité serán trabajadores de la Universidad y preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética, habilidades de comunicación asertiva y resolución de conflictos. El Comité de Convivencia Laboral es regulado legal e institucionalmente por su propio reglamento.
2. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 de la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, el Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones, procedimiento y términos, los cuales deberán cumplirse con imparcialidad, diligencia, confidencialidad y en observancia de los principios rectores establecidos en el reglamento de funcionamiento del comité de convivencia laboral:

El Comité de Convivencia laboral debe 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
Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario
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 podrá 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.
Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario
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 pobra superar los 15 días calendario.
Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual.

FUNCIONES	TIEMPOS
En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y 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.
Presentar a la alta dirección 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.
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 la Universidad.	Mensual.
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 Universidad.	Trimestral/Anual.
Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual.

Parágrafo 1. El Comité de Convivencia Laboral es una instancia preventiva de acoso laboral independiente en su funcionamiento que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador, por lo anterior, el comité no determina si hay acoso laboral.

Parágrafo 2. En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024 “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia” el Comité de Convivencia no es el competente ya que estas conductas no son conciliables. Para estos casos, la Universidad adopto la política institucional frente al acoso sexual en el ámbito laboral multicampus de la Universidad Santo Tomás, la cual, hace parte integral del presente reglamento.

Parágrafo 3. El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba la queja formal; por lo tanto, los tiempos aquí detallados no son acumulativos.

Parágrafo 4. El plazo establecido en el numeral 5, no está incluido en el procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral, ya que es una actividad de seguimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja; que se debe. realizar de forma mensual.

1. Reuniones ordinarias: El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración de informes, seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones a la dirección de gestión de talento humano y seguridad y salud en el trabajo. Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes.
2. Reuniones extraordinarias: El Comité de Convivencia Laboral se reunirá extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas.
3. Si como resultado de la actuación del comité, éste considera prudente iniciar proceso disciplinario o intervención de cualquier tipo, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias al Rector de la respectiva Seccional o Sede, para su evaluación y si es el caso, el trámite ante las instancias pertinentes, para que adelanten los procedimientos que correspondan según lo establecido en la ley y en los reglamentos.
4. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en el reglamento de funcionamiento del comité de convivencia laboral no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas por la ley laboral.

Parágrafo 5. Remisión a instancias competentes. Cuando los hechos puedan dar lugar a actuaciones disciplinarias, laborales, contractuales, administrativas o institucionales, el comité recomendara a la alta dirección remitir el caso a la instancia competente, de acuerdo con la naturaleza de los hechos, el vínculo de la persona reportada y el régimen aplicable. La remisión podrá dirigirse, según corresponda, a:

a. La Dirección de Gestión del Talento Humano, cuando se trate de asuntos laborales o de personal bajo su competencia.
b. La Dirección Jurídica, cuando se trate de asuntos contractuales, terceros, proveedores, aliados o conceptos sobre competencia y remisión externa.
c. Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando se requiera valoración de riesgos psicosociales y/o o acciones preventivas en el entorno laboral.
d. Consejo de Fundadores, cuando los hechos involucren a frailes de la Orden de Predicadores que ejerzan funciones académicas, administrativas, directivas, pastorales, de representación o interacción institucional dentro de la Universidad, sin perjuicio de las medidas de protección, remisiones externas o actuaciones institucionales que correspondan.

ARTÍCULO 100.

Actividades del Comité de Convivencia Laboral

El comité de convivencia laboral adelantara las siguientes actividades:

a. Evaluar en cualquier momento la vida laboral de la Universidad en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo y formular a las áreas responsables o involucradas las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención.
c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificarse como conductas o circunstancias de acoso laboral.

d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener la vida laboral sana en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.

e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la elaboración y puesta en marcha de los mecanismos de prevención, con énfasis en las actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia en el interior de la vida laboral de la Universidad.

f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

Capítulo XVIII. Prevención, atención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral multicampus de la Universidad Santo Tomás

ARTÍCULO 101.

Objeto

Establecer el marco institucional obligatorio para prevenir, atender, proteger, investigar, sancionar y adoptar medidas de restauración y no repetición frente al acoso sexual en el ámbito laboral multicampus de la Universidad Santo Tomás, garantizando una actuación confidencial, oportuna, no revictimizante y respetuosa del debido proceso.

ARTÍCULO 102.

Marco normativo

Se establece en cumplimiento de la Constitución Política de Colombia, la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008, la Ley 1719 de 2014, la Ley 2365 de 2024, y demás normas concordantes y aplicables, así como de la Política Institucional de prevención, atención y sanción del Acoso Sexual en el Ámbito Laboral Multicampus de la Universidad Santo Tomás, la cual será de obligatorio cumplimiento y aplicación para todas las personas vinculadas laboralmente a la Institución. La aplicación de las disposiciones aquí contenidas se desarrollará conforme a la política institucional de prevención, atención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral multicampus de la Universidad Santo Tomás y a los demás instrumentos internos aplicables, garantizando una actuación confidencial, oportuna, de no revictimización y respetuosa del debido proceso, sin perjuicio de la aplicación armónica de la normativa constitucional y legal vigente.

ARTÍCULO 103.

Definición de Acoso Sexual

Para efectos del presente Reglamento, se entiende por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se ejerza una o varias veces contra una persona en el contexto laboral, y que se produzca en el marco de relaciones de poder verticales u horizontales, mediadas, entre otros factores, por la edad, el sexo, el género, la orientación o identidad sexual, la posición laboral, social o económica.

De conformidad con el Convenio 190 de la OIT, estas conductas constituyen una forma de violencia y acoso en el mundo del trabajo cuando tengan como resultado, o sean susceptibles de tener como resultado, un daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo aquellas que generen un ambiente de trabajo intimidante, hostil o degradante.

Estas conductas se configuran independientemente del cargo, jerarquía o tipo de vinculación entre quien las realiza y quien las recibe, y resultan contrarias a la dignidad humana y a la obligación institucional de garantizar un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia.

ARTÍCULO 104.

Ámbito de aplicación

El presente capitulo aplica a las situaciones de acoso sexual que se presenten en el ámbito laboral multicampus de la Universidad Santo Tomás, siempre que exista conexidad con una relación laboral, contractual, funcional, académica, formativa, administrativa, de prestación de servicios, práctica, pasantía, judicatura, aprendizaje, representación institucional o cualquier actividad propia o conexa al trabajo universitario.

Comprenden los hechos que se presenten en cualquiera de las sedes, seccionales, Centros de Atención Universitaria y dependencias académicas o administrativas, así como en espacios físicos, virtuales, híbridos, territoriales, nacionales o internacionales, incluidos los ámbitos previstos en los instrumentos institucionales vigentes frente al acoso sexual en el ámbito laboral multicampus de la Universidad Santo Tomás.

ARTÍCULO 105.

Conductas prohibidas asociadas al acoso sexual laboral

En la Universidad Santo Tomás se prohíbe toda conducta de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, no deseada por la persona a quien va dirigida, que afecte o pueda afectar su dignidad, libertad, intimidad, integridad, tranquilidad, salud, bienestar, permanencia, participación, evaluación, desempeño o desarrollo en la Universidad. Las siguientes conductas se consideran prohibidas y podrán dar lugar a la activación de la ruta institucional, la adopción de medidas de protección, la apertura de actuaciones internas, la imposición de sanciones cuando haya lugar y la remisión a autoridades competentes, según la naturaleza, gravedad, contexto y comprobación de los hechos.

- **Conductas verbales, simbólicas o no verbales**

  1. Realizar comentarios, expresiones, bromas, burlas, preguntas, insinuaciones o afirmaciones de contenido sexual o de connotación sexual que resulten ofensivas, intimidantes, humillantes, invasivas, incómodas o inapropiadas.

  2. Hacer comentarios sobre el cuerpo, la apariencia física, la forma de vestir, la vida íntima, la orientación sexual, la identidad o expresión de género, las relaciones afectivas o la vida sexual de una persona, cuando tengan connotación sexual o afecten su dignidad, intimidad, tranquilidad o bienestar.

  3. Dirigir miradas, gestos, sonidos, ademanes, señas o expresiones corporales de contenido sexual o lascivo que resulten invasivas, intimidantes, ofensivas, humillantes o no deseadas.

  4. Realizar comentarios, insinuaciones o presiones sexuales bajo apariencia de confianza, humor, halago, consejo, acompañamiento, mentoría, evaluación, dirección, guía espiritual, asesoría académica, supervisión laboral o autoridad institucional.

- **Conductas físicas o de acercamiento no consentido**

  1. Realizar contacto físico no consentido, innecesario, invasivo o de connotación sexual, incluyendo roces, abrazos, besos, caricias, acercamientos corporales, tocamientos o cualquier contacto que afecte la dignidad, libertad o tranquilidad de la persona.

  2. Invadir el espacio personal de una persona con intención o connotación sexual, de manera intimidante, insistente, invasiva o no deseada, aun cuando no exista contacto físico.

  3. Perseguir, vigilar, esperar, seguir, buscar encuentros no deseados o presentarse de manera insistente en espacios físicos, laborales, académicos, virtuales o institucionales con finalidad o connotación sexual.

  4. Insistir en invitaciones, mensajes, llamadas, encuentros, salidas, conversaciones o acercamientos de carácter personal, íntimo, afectivo o sexual después de que la persona haya manifestado negativa, incomodidad, evasión o falta de interés.

- **Conductas digitales, documentales o de difusión de información**

1. Enviar, mostrar, compartir, publicar, exhibir o difundir imágenes, videos, audios, mensajes, enlaces, memes, stickers, emojis, fotografías, documentos o cualquier contenido sexual, íntimo o de connotación sexual no solicitado.

2. Usar correos institucionales, plataformas educativas, chats laborales, redes sociales, aplicaciones de mensajería, aulas virtuales, videollamadas o cualquier medio digital para realizar conductas de acoso sexual o de connotación sexual no deseada.

3. Grabar, fotografiar, capturar, almacenar, compartir, publicar o difundir imágenes, audios, videos, conversaciones, datos o información íntima o de connotación sexual sin autorización.

4. Difundir rumores, comentarios, señalamientos o información sobre la vida íntima, sexual, afectiva, orientación sexual, identidad o expresión de género de una persona.

5. Exhibir, compartir o mantener en espacios laborales, académicos, virtuales o institucionales contenidos sexuales, pornográficos, sugestivos, denigrantes o humillantes que afecten la dignidad, seguridad, tranquilidad o bienestar de las personas.

- **Solicitudes, presiones, chantajes o condicionamientos**

1. Solicitar, presionar, insinuar o exigir fotografías, videos, audios, mensajes, encuentros, conversaciones, llamadas, videollamadas o cualquier contenido íntimo, sexual o afectivo.

2. Realizar propuestas, invitaciones, solicitudes, presiones o insinuaciones sexuales no deseadas, explícitas o implícitas, de manera presencial, escrita, telefónica, digital, virtual o mediante terceros.

3. Condicionar beneficios laborales, académicos, contractuales, administrativos, formativos, evaluativos o institucionales a la aceptación de acercamientos, conversaciones, encuentros, insinuaciones, solicitudes o conductas de carácter sexual.

4. Amenazar con perjuicios, desmejoras, sanciones, evaluaciones negativas, exclusión, no renovación contractual, pérdida de oportunidades, cambios de funciones, afectaciones laborales, académicas o institucionales por rechazar una conducta, propuesta o insinuación de carácter sexual.

5. Prometer ascensos, renovaciones, recomendaciones, calificaciones, beneficios, contratos, permisos, estímulos, viajes, participación en proyectos, prácticas, eventos, reconocimientos o cualquier ventaja institucional a cambio de conductas, favores o aceptación de acercamientos sexuales.

6. Realizar chantajes, presiones, manipulaciones, condicionamientos o tratos diferenciados de naturaleza sexual o derivados de la aceptación o rechazo de conductas sexuales, afectivas o íntimas.

7. Solicitar o presionar a una persona para que revele información sobre su vida sexual, afectiva, corporal, orientación sexual, identidad de género, relaciones personales o experiencias íntimas.

- **Abuso de poder, conflicto de interés y relaciones prohibidas**

1. Aprovechar una posición de autoridad, jerarquía, docencia, supervisión, evaluación, dirección, coordinación, contratación, acompañamiento, orientación, representación institucional o dependencia funcional para realizar acercamientos, insinuaciones, presiones, solicitudes o conductas de carácter sexual.

2. Realizar conductas de connotación sexual hacia practicantes, pasantes, judicantes, aprendices, monitores, auxiliares, contratistas, personal en misión, personal tercerizado, estudiantes, personas en movilidad, usuarios de servicios institucionales o personas en situación de dependencia, evaluación, subordinación, orientación, acompañamiento o vulnerabilidad institucional.

3. Sostener, promover, iniciar, encubrir o mantener relaciones afectivas, sentimentales, íntimas o sexuales entre docentes y estudiantes, o entre trabajadores y personas subordinadas, supervisadas, evaluadas, coordinadas, contratadas, orientadas, acompañadas o respecto de quienes se tenga capacidad de decisión, influencia o incidencia laboral, académica, contractual, disciplinaria, formativa, administrativa o institucional.

4. Omitir informar la existencia de una relación afectiva, sentimental, íntima o sexual previa o actual cuando posteriormente se configure una relación de subordinación, supervisión, docencia, evaluación, coordinación, contratación, orientación, acompañamiento o incidencia institucional que pueda generar conflicto de interés, trato diferenciado, favoritismo, presión, retaliación o afectación del consentimiento libre.

- **Ambientes hostiles, encubrimiento y retaliación**

1. Generar, permitir o tolerar ambientes laborales, académicos, contractuales o institucionales sexualizados, intimidantes, hostiles, humillantes, ofensivos o inseguros.

2. Realizar actos de acoso sexual durante reuniones, viajes, comisiones, eventos, capacitaciones, actividades de representación institucional, prácticas, pasantías, judicaturas, salidas académicas, encuentros pastorales, actividades culturales, deportivas, de bienestar, proyección social, extensión, internacionalización, movilidad o cualquier actividad relacionada con la Universidad.

3. Utilizar información personal, laboral, académica, contractual, evaluativa o institucional de una persona para presionarla, intimidarla, manipularla, condicionarla o exponerla en un contexto de connotación sexual.

4. Amenazar, intimidar, presionar, desacreditar, aislar, descalificar, excluir o retaliar contra una persona por rechazar conductas de connotación sexual, reportar hechos, presentar queja, solicitar orientación, actuar como testigo o participar en una ruta institucional.

5. Obstaculizar, interferir, manipular, ocultar información, destruir soportes, presionar testigos o afectar el trámite de un reporte, queja o actuación institucional relacionada con presunto acoso sexual.

6. Promover, encubrir, justificar, minimizar, normalizar o tolerar conductas de acoso sexual, especialmente cuando la persona tenga deber de dirección, supervisión, coordinación, docencia, evaluación, acompañamiento, gestión humana, bienestar, seguridad y salud en el trabajo, orientación espiritual o autoridad institucional.

7. Realizar cualquier otra conducta de carácter o connotación sexual que, en el ámbito laboral universitario, afecte o pueda afectar la dignidad, libertad, integridad, intimidad, tranquilidad, salud, bienestar, permanencia, participación, evaluación, desempeño o desarrollo de una persona.

Parágrafo 1. Criterios de interpretación. Las conductas descritas son enunciativas y no taxativas y deberán valorarse considerando la naturaleza de los hechos, el contexto, la relación entre las personas, las asimetrías de poder, la afectación generada, el consentimiento, el nivel de riesgo, la posible retaliación y las circunstancias del caso. En ningún caso el acoso sexual podrá justificarse en la confianza, amistad, costumbre, cultura organizacional, humor, jerarquía, libertad de expresión, relación previa, silencio, ausencia de oposición inmediata o permanencia de la persona afectada en el entorno laboral o institucional.

Parágrafo 2. Relaciones de poder. Las relaciones afectivas, sentimentales, íntimas o sexuales en contextos de asimetría de poder están prohibidas con fines preventivos, para evitar riesgos de acoso sexual, abuso de poder, conflictos de interés, favoritismo, presión indebida o retaliación. Se entiende que existe asimetría cuando una persona con autoridad institucional mantiene o pretende mantener este tipo de relación con alguien respecto de quien pueda influir en decisiones académicas, laborales o contractuales.

Cuando una relación de este tipo exista o haya existido y surja posteriormente una relación de subordinación o incidencia institucional, deberá informarse a la instancia competente para adoptar medidas preventivas. En ningún caso una relación afectiva previa, actual o terminada podrá usarse para justificar conductas de acoso sexual ni para desvirtuar el relato de la persona afectada.

ARTÍCULO 106.

Definiciones aplicables

a. Víctima: persona que manifiesta haber sufrido hechos de acoso sexual en el ámbito laboral o respecto de quien se reporta una posible afectación. Esta denominación se usa conforme a la Ley 2365 de 2024 para

garantizar orientación, atención, protección y derechos, sin que implique prejuzgamiento sobre la responsabilidad de otra persona.

b. Persona quejosa o reportante: persona que presenta una queja, reporte o solicitud de orientación por hechos presuntamente constitutivos de acoso sexual. Puede coincidir o no con la víctima.

c. Tercero o testigo: persona que conoce, presencia o puede aportar información sobre hechos presuntamente constitutivos de acoso sexual, o que participa de buena fe en la ruta institucional.

d. Persona reportada: persona mencionada en una queja, reporte o solicitud de orientación como presunta autora de una conducta de acoso sexual, antes de la apertura formal de una actuación disciplinaria, laboral, contractual, administrativa o institucional.

e. Persona investigada: persona respecto de la cual se ha iniciado formalmente una actuación disciplinaria, laboral, contractual, administrativa o institucional por presunto acoso sexual, conforme al procedimiento aplicable.

f. Instancias institucionales competentes: dependencias, direcciones, comités mecanismos o autoridades internas de la Universidad llamadas a orientar, atender, proteger, investigar, decidir, sancionar, reportar o hacer seguimiento, según corresponda.

g. Autoridades externas competentes: entidades públicas con competencia legal para conocer los hechos, entre ellas la fiscalía general de la Nación, el Ministerio del Trabajo, autoridades judiciales, administrativas, de salud y demás entidades que resulten aplicables.

ARTÍCULO 107.

Ruta institucional frente al acoso sexual en el ámbito laboral

La ruta institucional frente al acoso sexual en el ámbito laboral se desarrollará conforme al protocolo correspondiente y comprenderá, como mínimo, la recepción del reporte, la valoración inicial, la orientación a la persona afectada, la identificación de riesgos, la recomendación de medidas de protección, la emisión de concepto técnico, la remisión a las instancias competentes y el seguimiento respectivo. Esta ruta no sustituye los procedimientos disciplinarios, laborales, contractuales, administrativos o institucionales aplicables, ni las competencias de las autoridades externas.

1. Reporte y canal institucional. La Universidad contará con un canal único institucional de reporte, registro, trazabilidad y activación de la ruta, administrado por la Dirección de Género e Inclusión Multicampus, a través del sistema de reportes institucional. Los reportes podrán presentarse por medios electrónicos, físicos o verbales; sin embargo, deberán incorporarse al sistema institucional para garantizar trazabilidad, confidencialidad, reserva y protección de datos personales. Las dependencias o instancias que conozcan hechos con posible connotación sexual deberán orientar su remisión al Mecanismo de Atención en Género, evitando actuaciones paralelas, entrevistas innecesarias, indagaciones no autorizadas o confrontaciones entre las partes.

2. Activación de la ruta y orientación inicial. La ruta se activará con el registro del reporte y su asignación al Mecanismo de Atención en Género para valoración inicial. Esta activación no implica apertura automática de investigación ni declaración de responsabilidad. El Mecanismo de Atención en Género brindará orientación especializada, confidencial y no revictimizante; informará sobre derechos, garantías, rutas internas y externas; identificará riesgos iniciales; gestionará las autorizaciones necesarias; y determinará si los hechos corresponden a esta ruta o deben remitirse a otra instancia competente.

3. Valoración del riesgo y medidas de protección. El Mecanismo de Atención en Género realizará la valoración inicial del riesgo conforme al protocolo correspondiente, considerando la naturaleza de los hechos, las relaciones de poder, la posible retaliación, la afectación generada, las condiciones diferenciales de las personas involucradas y la necesidad de medidas urgentes. Cuando proceda, podrá recomendar a las instancias competentes medidas de protección preventivas, temporales, razonables, proporcionales y revisables, orientadas a reducir riesgos, evitar retaliaciones, preservar la confidencialidad, prevenir la revictimización y garantizar condiciones seguras para la persona afectada. Estas medidas no constituyen sanción anticipada ni prejuzgamiento.

4. Concepto técnico del Mecanismo de Atención en Género. El Mecanismo de Atención en Género podrá emitir concepto técnico con base en la escucha inicial, la valoración del riesgo, el análisis del contexto y los criterios previstos en el protocolo. Este concepto podrá incluir recomendaciones sobre medidas de protección, remisión a instancias competentes, prevención de revictimización, restauración institucional y garantías de no repetición. El concepto técnico tendrá valor especializado y deberá ser considerado por las instancias competentes, sin sustituir su competencia decisoria, la valoración probatoria ni las garantías del debido proceso.

5. Remisión a instancias competentes. Cuando los hechos puedan dar lugar a actuaciones disciplinarias, laborales, contractuales, administrativas o institucionales, y exista autorización de la víctima o deber legal o institucional de actuación, el Mecanismo de Atención en Género remitirá el caso a la instancia competente, de acuerdo con la naturaleza de los hechos, el vínculo de la persona reportada y el régimen aplicable. La remisión podrá dirigirse, según corresponda, a:

   - La Dirección de Gestión del Talento Humano, cuando se trate de asuntos laborales o de personal bajo su competencia.
   - La Dirección Jurídica, cuando se trate de asuntos contractuales, terceros, proveedores, aliados o conceptos sobre competencia y remisión externa.
   - Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando se requiera valoración de riesgos psicosociales y/o o acciones preventivas en el entorno laboral.
   - Instancia disciplinaria, administrativa o institucional competente, según el vínculo, la naturaleza de los hechos y el régimen aplicable.
   - Consejo de Fundadores, cuando los hechos involucren a frailes de la Orden de Predicadores que ejerzan funciones académicas, administrativas, directivas, pastorales, de representación o interacción institucional dentro de la Universidad, sin perjuicio de las medidas de protección, remisiones externas o actuaciones institucionales que correspondan.

6. Orientación sobre autoridades externas. La Universidad orientará a la víctima sobre su derecho a acudir ante autoridades externas competentes, incluidas la Fiscalía General de la Nación, el Ministerio del Trabajo, autoridades de salud u otras entidades aplicables. Cuando la víctima lo solicite expresamente, la Universidad remitirá la queja o denuncia a la autoridad competente, respetando su intimidad, confidencialidad y voluntad informada, salvo deber legal de actuación.

7. Articulación institucional. Cuando el Comité de Convivencia Laboral, el Comité Institucional de Atención y Prevención del Acoso u otra instancia conozca hechos con posible connotación sexual, deberá remitirlos de manera inmediata al Mecanismo de Atención en Género para valoración especializada. Estos hechos no deberán tramitarse como simples conflictos de convivencia laboral, asuntos conciliables o situaciones ordinarias de acoso laboral sin valoración previa de la ruta especializada. La articulación institucional deberá evitar duplicidad de actuaciones, repetición innecesaria del relato, contradicciones institucionales y revictimización.

8. Seguimiento y cierre. El Mecanismo de Atención en Género realizará seguimiento a las orientaciones brindadas, medidas recomendadas, remisiones efectuadas y acciones de articulación institucional, sin sustituir las competencias de las instancias que adelanten los procedimientos correspondientes. El cierre de la ruta de atención se realizará conforme al protocolo institucional, una vez se hayan registrado las actuaciones, remisiones, medidas y seguimientos aplicables. Dicho cierre no implica el cierre automático de procesos disciplinarios, laborales, contractuales, administrativos, judiciales o externos que se encuentren en curso.

ARTÍCULO 108.

Lineamientos para el proceso disciplinario frente al acoso sexual en el ámbito laboral

Las actuaciones derivadas de presuntos hechos de acoso sexual en el ámbito laboral se adelantarán conforme al Reglamento Interno de Trabajo, los contratos, reglamentos institucionales, el protocolo correspondiente, la Política y las normas aplicables. En todo caso, deberán garantizar debida diligencia, confidencialidad, enfoque de género, no revictimización, protección de la víctima, presunción de inocencia, derecho de defensa, contradicción, imparcialidad, proporcionalidad y debido proceso.

ARTÍCULO 109.

Medidas disciplinarias y sanciones

Cuando se acredite una conducta de acoso sexual en el ámbito laboral, la Universidad impondrá la sanción que corresponda, de acuerdo con las sanciones del Reglamento Interno de Trabajo, el contrato, el régimen aplicable, la gravedad de los hechos y los criterios de graduación previstos en la Política institucional frente al acoso sexual en el ámbito laboral multicampus de la Universidad Santo Tomás.

En caso de configurarse un delito, la Universidad colaborará con las autoridades competentes para la investigación y judicialización de los hechos. (Así como las adecuaciones para la implementación de las medidas de protección). La universidad determinará en el marco del proceso disciplinario las medidas de protección correspondientes para salvaguardar los derechos de las partes.

ARTÍCULO 110.

Articulación con la política y el protocolo institucional

La Política Institucional publicada en la página web frente al acoso sexual en el ámbito laboral multicampus de la Universidad Santo Tomás hace parte integral del presente Reglamento Interno de Trabajo, por lo cual sus disposiciones son de obligatorio cumplimiento para todas las personas vinculadas laboralmente a la Institución, en los términos allí establecidos.

Así mismo, la Universidad aplicará el Protocolo Institucional de Prevención, Atención y Trámite de Casos de Acoso Sexual, como instrumento operativo que desarrolla y reglamenta lo dispuesto en el presente Reglamento y en la Política Institucional, en lo relacionado con las rutas de atención, los procedimientos, las medidas de protección, la articulación institucional y los mecanismos de seguimiento.

La aplicación del presente Reglamento, de la Política Institucional y del Protocolo se realizará de manera armónica y coordinada, garantizando la confidencialidad, el debido proceso, la no revictimización, la protección de derechos de las personas involucradas y el respeto por las competencias de las instancias internas y de las autoridades externas competentes, de conformidad con la normativa constitucional y legal vigente.

Capítulo XIX. Cero tolerancia al acoso, la discriminación y las violencias basadas en género de la Universidad Santo Tomás Multicampus.

ARTÍCULO 111.

Objetivo de la política

Establecer el marco institucional de cero tolerancias frente al acoso, la discriminación y las violencias basadas en género en la Universidad Santo Tomás Multicampus, mediante lineamientos para su prevención, detección, atención, protección, sanción cuando corresponda, restauración institucional y garantías de no repetición.

ARTÍCULO 112.

Ámbito de aplicación

Aplica a las situaciones de acoso, discriminación, violencias basadas en género, violencias contra las mujeres, acoso sexual en el contexto universitario, violencia sexual, digital o institucional, retaliaciones y demás conductas comprendidas en este instrumento, cuando se presenten en la Universidad Santo Tomás Multicampus o en escenarios vinculados con su vida académica, laboral, administrativa, pastoral, investigativa, cultural, deportiva, de bienestar, movilidad, representación institucional, prestación de servicios o relacionamiento con terceros.

ARTÍCULO 113.

Marco normativo

Se fundamenta en un marco normativo integral de orden constitucional, internacional y legal orientado a la protección de los derechos humanos, la dignidad, la igualdad y la no discriminación, incorporando disposiciones de la Constitución Política de Colombia —especialmente en materia de dignidad humana, trabajo digno, educación, debido proceso y autonomía universitaria— y del bloque de constitucionalidad, incluyendo instrumentos internacionales como la CEDAW, la Convención de Belém do Pará y el Convenio 190 de la OIT; asimismo, se soporta en un amplio conjunto de leyes y decretos que regulan la prevención, atención y sanción del acoso laboral, el acoso sexual, la violencia basada en género, la discriminación y la protección de poblaciones vulnerables (entre ellas las Leyes 1010 de 2006, 1257 de 2008, 1482 de 2011, 1616 y 1618 de 2013, 1761 de 2015, 2365 de 2024 y 2528 de 2025, entre otras), junto con normas reglamentarias del sector educación y trabajo; finalmente, se articula con lineamientos sectoriales de educación superior —como la Resolución 014466 de 2022, los lineamientos de educación inclusiva y el Acuerdo CESU 01 de 2025— que orientan la creación de entornos seguros, inclusivos y libres de violencias en la Universidad Santo Tomás.

ARTÍCULO 114.

Definición del acoso, la discriminación y las violencias basadas en género

Las categorías de acoso, discriminación y violencias basadas en género se entienden como fenómenos que pueden presentarse de manera independiente, concurrente o interrelacionada en el contexto universitario. Su identificación deberá atender al contenido de la conducta, el contexto en que ocurre, las relaciones entre las personas involucradas, las posibles asimetrías de poder, los impactos generados y los enfoques institucionales previstos en este documento. Las definiciones contenidas en este capítulo tienen carácter orientador y no limitan la valoración integral de otras conductas que, por su naturaleza, contexto o efecto, puedan afectar la dignidad, igualdad, libertad, integridad, seguridad, participación, permanencia o bienestar de las personas en la Universidad Santo Tomás Multicampus.

1. **Acoso**

Se entiende por acoso toda conducta, acción u omisión que, de forma reiterada o por un solo acto grave, afecte o pueda afectar la dignidad, libertad, integridad, igualdad, seguridad, participación, permanencia, bienestar o desarrollo de una persona en el contexto universitario. Su valoración atenderá el contexto, la relación entre las personas involucradas, las asimetrías de poder, los medios utilizados y el impacto generado. Cuando exista conexidad laboral o se trate de acoso sexual en el ámbito laboral, se aplicará armónicamente la Política Institucional frente al Acoso Sexual en el Ámbito Laboral y el protocolo correspondiente.

2. **Discriminación**

Se entiende por discriminación toda distinción, exclusión, restricción, preferencia, trato desigual, barrera, práctica, omisión o decisión que limite o afecte, directa o indirectamente, el ejercicio de derechos, oportunidades, participación, permanencia, bienestar o desarrollo de una persona o grupo en condiciones de igualdad. Podrá fundarse en sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, pertenencia étnica o racial, discapacidad, edad, nacionalidad, origen territorial, situación migratoria, condición socioeconómica, religión, lengua, embarazo, maternidad, paternidad, responsabilidades de cuidado, rol, vinculación o cualquier otra condición protegida.

3. **Violencias basadas en género**

Se entiende por violencias basadas en género toda acción, omisión, amenaza, práctica o conducta fundada en relaciones desiguales de poder, estereotipos, roles, mandatos, prejuicios o expectativas asociadas al sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, que cause o pueda causar daño, sufrimiento, subordinación, exclusión, intimidación, control o afectación de derechos. Esta categoría comprende conductas que pueden afectar de manera diferenciada a mujeres, hombres, personas trans, no binarias o con orientaciones sexuales, identidades o expresiones de género diversas, sin desconocer que las violencias contra las mujeres constituyen una forma específica, estructural y especialmente protegida de violencia basada en género, conforme a la Convención de Belém do Pará, la Ley 1257 de 2008 y demás normas aplicables.

ARTÍCULO 115.

Conductas prohibidas de acoso, discriminación y violencias basadas en género

La Universidad Santo Tomás prohíbe toda conducta, acción, omisión, práctica, decisión, trato, expresión, amenaza, presión, represalia, tolerancia, encubrimiento o actuación institucional que constituya o pueda constituir acoso, discriminación o violencia basada en género, de conformidad con las definiciones, enfoques y principios previstos en la presente Política. Este apartado tiene carácter orientador y preventivo, y no sustituye la calificación jurídica, disciplinaria, laboral, contractual, académica o administrativa que corresponda realizar a la instancia competente conforme al régimen aplicable y al Protocolo Integral frente al Acoso, la Discriminación y las Violencias Basadas en Género. Se consideran prohibidas, entre otras, las siguientes conductas:

a. Conductas de acoso, en cualquiera de sus tipos, direcciones o formas de manifestación, cuando afecten o puedan afectar la dignidad, libertad, integridad, seguridad, participación, permanencia o bienestar de una persona en el contexto universitario.

b. Conductas de acoso sexual en el contexto universitario, cuando tengan connotación sexual no consentida y se presenten en escenarios académicos, administrativos, pastorales, investigativos, culturales, deportivos, de bienestar, movilidad, prácticas, pasantías, representación institucional o interacción universitaria.

c. Conductas de discriminación, cuando generen distinción, exclusión, restricción, preferencia, trato desigual, barrera u omisión injustificada por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión, discapacidad, pertenencia étnico-racial, edad, nacionalidad, religión, condición socioeconómica, situación familiar, responsabilidades de cuidado u otra condición protegida.

d. Conductas de violencias basadas en género, cuando se funden en relaciones desiguales de poder, estereotipos, roles, mandatos, prejuicios o expectativas asociadas al sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión.

e. Conductas de violencias contra las mujeres, incluidas aquellas que puedan generar daño físico, psicológico, sexual, económico o patrimonial, así como cualquier manifestación que afecte su dignidad, autonomía, libertad, integridad, seguridad, participación, permanencia o bienestar.

f. Conductas de violencia sexual, incluidas aquellas de naturaleza sexual no consentida que afecten la libertad, integridad, autonomía, dignidad o seguridad sexual de una persona, con independencia del vínculo existente entre las personas involucradas.

g. Conductas digitales o mediadas por tecnologías, cuando se utilicen plataformas, redes sociales, correos, chats, imágenes, audios, videos, publicaciones, sistemas institucionales o medios digitales para acosar, discriminar, intimidar, humillar, vigilar, amenazar, exponer, difundir información o afectar la dignidad, intimidad, seguridad o bienestar de una persona.

h. Conductas de violencia institucional o revictimización, cuando una actuación u omisión institucional minimice, invisibilice, dilate, obstaculice, exponga indebidamente, cuestione de manera estigmatizante o reproduzca daños frente a una persona afectada, reportante o interviniente.

i. Conductas de retaliación o represalia, contra quien reporte, solicite orientación, actúe como testigo, acompañe, participe o colabore de buena fe en una actuación relacionada con esta Política.

j. Conductas de encubrimiento, tolerancia u obstaculización, orientadas a impedir, desviar, minimizar, desacreditar, ocultar, retardar o interferir en la activación de la ruta institucional, la adopción de medidas de protección, la remisión a la instancia competente o el seguimiento correspondiente.

k. Conductas mixtas o concurrentes, cuando una misma situación pueda involucrar simultáneamente acoso, discriminación, violencia basada en género, violencia contra las mujeres, violencia sexual, violencia digital, violencia institucional o retaliación. La identificación de una conducta como prohibida no implica sanción automática ni prejuzgamiento. La valoración, investigación, decisión y eventual sanción corresponderán a la instancia competente, conforme al debido proceso, la presunción de inocencia, el derecho de defensa, la contradicción, la confidencialidad, la no revictimización y el régimen aplicable.

ARTÍCULO 116.

Ruta institucional genera

La ruta institucional general establece el marco mínimo de actuación de la Universidad Santo Tomás frente a situaciones de acoso, discriminación y violencias basadas en género. Su finalidad es garantizar una respuesta articulada, confidencial, oportuna, accesible y no revictimizante, sin sustituir el desarrollo operativo previsto en el Protocolo Integral frente al Acoso, la Discriminación y las Violencias Basadas en Género. La activación de la ruta podrá originarse por reporte directo de la víctima, queja de una persona reportante, información suministrada por terceros o testigos, conocimiento de una dependencia institucional, remisión de otra instancia interna, hechos de conocimiento público o cualquier situación que permita advertir la posible ocurrencia de conductas comprendidas en esta Política. La ruta institucional general comprende, como mínimo, los siguientes momentos:

a. Conocimiento o reporte de los hechos. La situación podrá ser conocida a través de los canales institucionales dispuestos por la Universidad o por cualquier dependencia, autoridad, comité, mecanismo, docente, directivo, jefatura, supervisor o persona con rol institucional que tenga conocimiento de hechos posiblemente relacionados con acoso, discriminación o violencias basadas en género.

b. Orientación inicial y activación de la ruta competente. Quien conozca el caso deberá orientar de manera básica, evitar la minimización de los hechos y remitir oportunamente a la instancia correspondiente, conforme a la naturaleza de la situación. Los casos relacionados con violencias basadas en género, violencias contra las mujeres, acoso sexual universitario, violencia sexual o discriminación por razones de género serán remitidos al MAG. Los demás casos de acoso o discriminación institucional serán orientados al CIAPA o a la instancia competente, según corresponda.

c. Atención urgente o prioritaria cuando corresponda. Cuando exista afectación física, crisis emocional, riesgo para la salud, seguridad o integridad de una persona, o hechos de violencia sexual que requieran atención inmediata, se activará de manera prioritaria Bienestar Institucional, enfermería, servicio médico, punto de primeros auxilios o la instancia equivalente de cada sede o seccional, sin perjuicio de la activación posterior o paralela del MAG, CIAPA u otra instancia competente.

d. Valoración preliminar. La instancia competente realizará una valoración inicial de la situación, con el fin de identificar la naturaleza de los hechos, posibles riesgos, necesidades de protección, existencia de acoso, discriminación, violencias basadas en género, violencias contra las mujeres, violencia sexual, conexidad laboral, conexidad universitaria, posibles delitos o concurrencia de rutas.

e. Medidas de protección. Cuando corresponda, se recomendarán o adoptarán medidas razonables, proporcionales, temporales y revisables para proteger la dignidad, seguridad, integridad, salud, bienestar, participación o permanencia de la víctima, sin que dichas medidas constituyan sanción anticipada ni prejuzgamiento.

f. Remisión a la instancia competente. Según la naturaleza de los hechos, la calidad de las personas involucradas y el régimen aplicable, el caso será remitido a la instancia disciplinaria, laboral, contractual, académica, administrativa, institucional o externa competente. Cuando los hechos involucren frailes dominicos, se articulará con el Consejo de Fundadores en los términos previstos en la Política y el Protocolo de cero tolerancias al acoso, la discriminación y las violencias basadas en género.

g. Activación de actuaciones internas o externas. Las actuaciones que correspondan se adelantarán conforme al debido proceso, la confidencialidad, la no revictimización, el enfoque de género cuando aplique, el enfoque diferencial, la presunción de inocencia, el derecho de defensa y las competencias de cada instancia.

h. Seguimiento institucional. La Universidad realizará seguimiento a las medidas adoptadas, remisiones efectuadas, riesgos identificados, posibles retaliaciones, compromisos institucionales y avances de la actuación, conforme al Protocolo Integral y a los instrumentos internos aplicables.

i. Cierre, restauración institucional y garantías de no repetición. El cierre institucional deberá considerar, según corresponda, la finalización de la actuación aplicable, la verificación de las medidas adoptadas, la identificación de acciones pedagógicas, restaurativas o de mejora institucional, y la adopción de garantías de no repetición.

La ruta institucional no exige que la víctima acuda previamente ante autoridades externas para recibir orientación, atención o protección institucional. Sin embargo, cuando la naturaleza de los hechos lo amerite, la Universidad deberá orientar sobre las rutas judiciales, administrativas, de salud, protección, inspección, vigilancia o control disponibles, sin perjuicio de las actuaciones internas que correspondan dentro del marco de sus competencias.

ARTÍCULO 117.

Articulación con la política de cero tolerancia al acoso, la discriminación y las violencias basadas en género de la Universidad Santo Tomás multicampus

La Política Institucional publicada en la página web frente a cero tolerancia al acoso, la discriminación y las violencias basadas en género de la universidad santo Tomás multicampus hace parte integral del presente Reglamento Interno de Trabajo, por lo cual sus disposiciones son de obligatorio cumplimiento para todas las personas vinculadas laboralmente a la Institución, en los términos allí establecidos.

Así mismo, la Universidad aplicará el protocolo integral frente al acoso, la discriminación y las violencias basadas en género de la universidad Santo Tomás multicampus, como instrumento operativo que desarrolla y reglamenta lo dispuesto en el presente Reglamento y en la Política Institucional, en lo relacionado con las rutas de atención, los procedimientos, las medidas de protección, la articulación institucional y los mecanismos de seguimiento.

La aplicación del presente Reglamento, de la Política Institucional y del Protocolo se realizará de manera armónica y coordinada, garantizando la confidencialidad, el debido proceso, la no revictimización, la protección de derechos de las personas involucradas y el respeto por las competencias de las instancias internas y de las autoridades externas competentes, de conformidad con la normativa constitucional y legal vigente.

Capítulo XX. Teletrabajo

ARTÍCULO 118.

Teletrabajo

Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la Universidad, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo conforme al artículo 52 la ley 2466 de 2025.

Modalidades de Teletrabajo: El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

a. **Teletrabajo autónomo**

   Es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

b. **Teletrabajo móvil**

   Es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.

c. **Teletrabajo híbrido**

   Es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

d. **Teletrabajo transnacional**

   Es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. La Universidad estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

e. **Teletrabajo temporal o emergente**

   Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

ARTÍCULO 119.

Teletrabajador

Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la Universidad a la que presta sus servicios.

ARTÍCULO 120.

El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo. El teletrabajo procederá por contrato inicial bajo esa modalidad o por acuerdo de las partes con el cumplimiento del procedimiento que para tal efecto se expida por la Dirección de Gestión del talento Humano.

Dicho contrato u otrosí deberá garantizar el respeto y la protección de los derechos laborales, sindicales y de seguridad social del teletrabajador, contemplando las condiciones señaladas en el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, las cuales se relacionan a continuación:

1. A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno.
2. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.
3. En los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.
4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.
5. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.
6. Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

   La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

   a. El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.

   b. A protección de la discriminación en el empleo.

   c. La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos profesionales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.

d. La remuneración.

e. La protección por regímenes legales de seguridad social.

f. El acceso a la formación.

g. La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo.

h. La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

i. Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

7. El empleador deberá proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos tecnológicos y de oficina de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones. Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.

8. Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho. Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico su labor debe ser retribuida. El trabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil no puede alegar estos imprevistos.

9. La Universidad, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.

10. La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para la Universidad como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones de la Universidad y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.

11. Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia.

12. A todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicada la legislación laboral colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador.

13. Las relaciones laborales con teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se regirá por las leyes colombianas.

14. Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta de la Universidad conforme al art. 54, Ley 2466 de 2025.

15. La Universidad deberá proporcionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores, enfocándose en el manejo de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo y habilidades de comunicación remota. Conforme el art. 54, Ley 2466 de 2025.

Parágrafo 1. Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y el teletrabajador a petición de la Universidad se mantiene en la jornada laboral más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, o le asigna más trabajo del normal, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

Parágrafo 2. Además, el contrato u otrosí deberá garantizar y definir, como mínimo, los siguientes aspectos:

1. Las condiciones necesarias para la ejecución de las funciones asignadas, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, así como la descripción de equipos y programas informáticos, junto con las restricciones y las responsabilidades que pueda acarrear su incumplimiento. artículo 2.2.1.5.3. decreto número 1227 de 2022.

2. La modalidad de teletrabajo a ejecutar y la jornada semanal aplicable. artículo 2.2.1.5.3. decreto número 1227 de 2022.

3. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de restitución de equipos por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo. artículo 2.2.1.5.3. decreto número 1227 de 2022.

4. Las medidas de seguridad digital que debe conocer y cumplir el teletrabajador. artículo 2.2.1.5.3. decreto número 1227 de 2022.

5. La descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos. artículo 2.2.1.5.3. decreto número 1227 de 2022.

6. Las medidas de seguridad digital que el teletrabajador deberá conocer, aplicar y cumplir en el desarrollo de sus funciones.

7. Las responsabilidades en relación con la custodia, conservación y uso adecuado de los elementos de trabajo, así como el procedimiento para la restitución de los equipos y demás bienes suministrados por la Universidad al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.

8. La descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo necesarios para el adecuado desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos,

9. La posibilidad de reversibilidad del teletrabajo, indicando las condiciones y el procedimiento para el retorno a la modalidad presencial, cuando a ello haya lugar.

10. La posibilidad de aplicar un modelo híbrido de trabajo, para los casos en que esta modalidad sea aprobada por la Universidad, especificando las condiciones de presencialidad y trabajo remoto.

11. El horario de trabajo, sin perjuicio del respeto a la jornada máxima legal y al derecho a la desconexión laboral.

12. Las funciones específicas del trabajador, acordes con el cargo y con la modalidad de teletrabajo autorizada.

13. Los canales de comunicación institucional que deberán utilizarse para el ejercicio de las funciones, la coordinación laboral y la supervisión.

14. El derecho a la desconexión laboral, de conformidad con la normatividad vigente y las políticas institucionales.

15. Los canales institucionales habilitados para la presentación de inquietudes, reclamos o denuncias relacionadas con la vulneración del derecho a la desconexión laboral, situaciones de acoso laboral, así como para el reporte de accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

16. La dirección del domicilio o del lugar desde el cual el teletrabajador desarrollará sus labores, sin perjuicio de las facultades de supervisión y control del empleador.

17. Las disposiciones relativas a los equipos de cómputo, conectividad a internet, telefonía móvil y suministro de energía, indicando si dichos elementos serán proporcionados por la Universidad o asumidos por el trabajador. Las partes podrán acordar que el trabajador suministre total o parcialmente los elementos necesarios para el desarrollo de la actividad, sin cargo adicional para la Universidad, incluyendo el mobiliario requerido, siempre que cumpla con las condiciones ergonómicas exigidas.

18. Las medidas de seguridad informática orientadas a la protección de los datos personales y de la información institucional.

19. Las obligaciones específicas del teletrabajador derivadas de esta modalidad de trabajo y de la normatividad aplicable.

ARTÍCULO 121.

En caso de que el trabajador solicite la reversibilidad del teletrabajo, esta se hará efectiva únicamente dentro del término que se establezca entre las partes y estará sujeta a la disponibilidad de la Universidad para contar con el espacio o puesto de trabajo, así como a la facultad de la Universidad de determinar el lugar en el cual el trabajador prestará sus servicios, conforme a la normatividad vigente.

Sin perjuicio de lo anterior, la Universidad, a través de la Dirección de Gestión del Talento Humano, en ejercicio de su facultad de dirección, podrá en cualquier momento disponer el retorno definitivo del trabajador a la modalidad presencial, para lo cual el trabajador deberá reintegrarse al lugar de trabajo que le sea indicado por la Universidad, a partir de la fecha que este señale, sin que ello constituya desmejora ni afectación de sus condiciones laborales, respetando las condiciones esenciales del vínculo laboral.

ARTÍCULO 122.

La dirección de Gestión de Talento Humano, podrá realizar visita previa al puesto del trabajo de manera virtual, con asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales y previa coordinación con el trabajador, al inicio del contrato o cuando se determine su necesidad por parte del trabajador, la Universidad o Administradora de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 123.

El teletrabajador tendrá las siguientes obligaciones especiales:

1. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa o entidad, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, o el Vigía Ocupacional correspondiente y participar en actividades virtuales de promoción de la salud y prevención de la Universidad o la Administradora de Riesgos Laborales, cumpliendo con las obligaciones establecidas en la legislación del Sistema General de Riesgos Laborales.
2. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la Universidad y atender las recomendaciones de la Institución y la Administradora de Riesgos Laborales.
3. Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrar a la Universidad información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud física o mental que afecte o pueda afectar su capacidad para trabajar.
4. Participar en las actividades de prevención de los riesgos laborales, reportar accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales.
5. Atender las instrucciones respecto de uso y apropiación de tecnologías de la información y las comunicaciones, así como respecto de seguridad digital, efectuadas por la Universidad.
6. Suministrar información veraz sobre el lugar de trabajo, así como cualquier cambio que se presente.
7. Restituir los equipos y herramientas de trabajo entregados por la Universidad para el desempeño de sus labores, en el estado en que fueron recibidos, salvo el deterioro por el uso normal de los mismos.
8. Cumplir eficientemente con las actividades y metas establecidas, presentando los reportes e informes que se le requieran y manejando con responsabilidad la información a su cargo.
9. Cumplir con las mismas actividades y resultados que se realizan de manera presencial, con la calidad y oportunidad esperada.
10. Participar en las capacitaciones que se requieran para el correcto desempeño de su labor, las cuales se podrán realizar de manera virtual.
11. Participar en las sesiones y actividades de bienestar, capacitación e incentivos desarrolladas por la empresa o entidad pública.

ARTÍCULO 124.

La Universidad tendrá las siguientes obligaciones:

1. Diligenciar el formulario adoptado para el desarrollo del teletrabajo, suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales.
2. Informar a la Administradora de Riesgos Laborales, la modalidad de teletrabajo elegido. En el caso de teletrabajo suplementario y autónomo, informar el lugar elegido para la ejecución de las funciones, así como cualquier modificación a ella. Para el caso de teletrabajo móvil, informar las condiciones en que se ejecutará la labor contratada. Para cualquier modalidad de teletrabajo, el empleador indicará la jornada semanal aplicable, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa, entidad o centro de trabajo.
3. Incluir el teletrabajo en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa o entidad, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Dar a conocer a los teletrabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada del desempeño del teletrabajo e instruir a los trabajadores o servidores sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.
5. Suministrar al teletrabajador equipos de trabajo y herramientas de trabajo adecuados en la tarea a realizar y garantizar que reciba formación e información sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos. En todo caso, siempre que medie acuerdo, conforme lo dispuesto en el artículo 2.2.1.5.19 decreto 1072 de 2015, los trabajadores podrán poner a disposición del empleador, sus propios equipos y herramientas de trabajo.
6. Fomentar la protección y respeto de la dignidad humana del teletrabajador en cuanto al acceso a la información, y el derecho a su intimidad y privacidad.
7. Garantizar el derecho a la desconexión laboral y evitar los impactos que se pueden generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los teletrabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022 y las normas que la modifiquen, sustituyan y adicionen.
8. Ordenar la realización de evaluaciones médicas ocupacionales, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 2346 de 2007 o la norma que modifique adicione o sustituya. Las evaluaciones médicas ocupacionales podrán ser realizadas por telemedicina conforme con lo establecido en la Ley 1413 de 2010 y la Resolución 2654 de 2019 del Ministerio de Salud y Protección Social, o la norma que lo modifique o sustituya.
9. Capacitar al teletrabajador de manera previa a la implementación de la modalidad, en actividades de prevención y promoción en riesgos laborales, principalmente en el autocuidado, en el cuidado de la salud mental y factores de riesgo ergonómico o biomecánico, así como uso y apropiación de TIC y seguridad digital para el Teletrabajo. Las capacitaciones podrán ser virtuales.
10. La universidad debe informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.
11. Adelantar acciones en materia de bienestar y capacitación al teletrabajador, en el marco del plan de capacitación y bienestar de la empresa o entidad.

ARTÍCULO 125.

Reversibilidad del Teletrabajo

En los contratos laborales o vinculaciones reglamentarias vigentes en las que se pretenda implementar la modalidad de teletrabajo, las partes conservan el derecho a la reversibilidad del teletrabajo, esto es, la facultad de solicitar en cualquier momento, el retorno definitivo a la ejecución de labores en la Universidad.

La reversibilidad para los trabajadores que se rigen bajo las normas de derecho privado, se hará efectiva en el término establecido por las partes y se sujetará a la posibilidad que tenga la Universidad de contar con el espacio o puesto de trabajo y a la facultad de la Universidad para señalar el lugar en el que el trabajador prestará sus servicios.

Parágrafo 1. En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones de la Universidad, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso perdería su calidad de teletrabajador.

ARTÍCULO 126.

Flexibilidad del teletrabajo

Las partes procurarán la flexibilización respecto del tiempo y modo en el desempeño de la labor contratada., siempre que se cumpla con la jornada laboral semanal establecida los trabajadores. Con este fin, se podrán acordar los esquemas de cumplimiento y seguimiento de funciones, así como de tiempos de entregas de trabajos y de ejecución de labores. La flexibilidad en el cumplimiento del horario de trabajo no podrá afectar el descanso efectivo de los teletrabajadores, ni su derecho a la desconexión laboral, conforme con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, el Código Sustantivo del Trabajo, los Convenios internaciones en materia de jornada de trabajo ratificados por Colombia y las normas que adicionen, modifiquen o sustituyan.

ARTÍCULO 127.

Equipos y herramientas de trabajo

Equipos y herramientas de trabajo. Le corresponde a la Universidad suministrar las herramientas de trabajo para la realización del teletrabajo, tales como equipos de cómputo, software y repositorios virtuales y programas requeridos para el desarrollo de la labor contratada. En todo caso, el teletrabajador asumirá la obligación del cuidado y uso correcto de las herramientas, siendo responsable único del uso indebido de los mismos.

Las partes podrán acordar que el trabajador ponga a disposición de la Universidad, sus propios equipos y herramientas de trabajo, caso en el cual, el teletrabajador se obliga a mantener en buenas condiciones funcionales para atender los requerimientos propios del servicio. La Universidad no podrá solicitar de manera sobreviniente equipos diferentes a los acordados.

Si por causas imputables a la Universidad o a las empresas de servicios públicos domiciliarios, se interrumpe la posibilidad de adelantar el teletrabajo el trabajador deberá reportar este hecho a la Universidad y no podrá ser objeto de sanciones.

ARTÍCULO 128.

Compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del teletrabajador. La Universidad y el trabajador podrán, de mutuo acuerdo, pactar el valor mensual de compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador o servidora

ARTÍCULO 129.

Desarrollo del teletrabajo suplementario a través de modelos híbridos de trabajo. De común acuerdo las partes, podrán determinar que el teletrabajo suplementario se desarrolle a través de modelos híbridos de trabajo, esto es, que se labore de manera alternada, dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo en el centro de trabajo, para lo cual, de mutuo acuerdo, determinarán los días de presencialidad y teletrabajo que podrán ser fijos o variables con el fin de satisfacer necesidades organizacionales de la Universidad, respetando en todo caso el derecho a la desconexión laboral.

ARTÍCULO 130.

Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte

La Universidad deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte.

En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996.

El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes. (Adiciona Art 53 de la Ley 2466 de 2025)

Capítulo XXI. Trabajo remoto

ARTÍCULO 131.

El trabajo remoto es una forma de ejecución del contrato de trabajo, la cual podrá ser pactada de manera voluntaria por las partes, en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde la Universidad y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen.

ARTÍCULO 132.

El trabajador remoto es la persona natural, cubierta por los principios mínimos del trabajo y vinculado mediante un contrato de trabajo, desarrollando actividades de manera remota a través de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo.

ARTÍCULO 133.

Principios generales del trabajo remoto:

a. El trabajo remoto requerirá para todos los efectos, la concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.

b. Estará basado en el respeto y garantía de los derechos mínimos en materia laboral. Los trabajadores vinculados mediante el contrato laboral para ejecutar sus funciones por medio del trabajo remoto tendrán los mismos derechos laborales de que gozan todos los trabajadores, incluidas las garantías sindicales y de seguridad social.

c. Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo remota no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, de común acuerdo con la Universidad, previo visto bueno de la Administradora de Riesgos Laborales presente en el contrato. No obstante, en todo momento deberá contar con una conexión y cobertura a internet e informar a la Universidad sobre el lugar desde el cual realizará su labor y este deberá aprobar el lugar escogido para garantizar el cumplimiento de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de la Administradora de Riesgos Laborales, propiciando el autocuidado como medida preventiva.

d. El trabajo remoto tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberá darse de manera remota, haciendo uso de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo, completando su perfección con la firma electrónica u digital. El trabajador remoto y la Universidad acordarán el tiempo de ejecución, sin perjuicio de las formalidades del contrato a término fijo, y el momento de la prestación del servicio, sin sobrepasar la jornada máxima legal, y sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables, excepto si se trata de un cargo de dirección, confianza y manejo.

e. Al trabajo remoto se le aplicarán las normas sobre garantías y derechos sindicales previstas en la legislación laboral vigente.

f. No existe la exclusividad laboral en esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo. En todo caso, se regirá por lo establecido en el artículo 26 del Código Sustantivo del Trabajo o norma que lo modifique, en tanto que, basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo remoto supone la disponibilidad de la Universidad y a su vez la libertad para ejercer otras labores, sin embargo, por acuerdo de voluntades y atendiendo la naturaleza del contrato en específico, esta puede pactarse cuando se encuentre en riesgo asuntos confidenciales de la Universidad. Debe mediar la aceptación del trabajador para estipularse la cláusula de exclusividad.

g. Se garantiza la no discriminación en los procesos de selección y ejecución de los contratos de trabajo que se organicen y ejecuten de manera remota, así como la igualdad de trato para los trabajadores remotos.

ARTÍCULO 134.

Condiciones de trabajo

El trabajo remoto se ejecutará y podrá ser terminado de manera remota, mediante el uso de nuevas tecnologías u otro medio o mecanismo, sin perjuicio de las formalidades del contrato según su duración y respetando las disposiciones que sobre terminación del contrato de trabajo se encuentren en el Código Sustantivo del Trabajo, Convención Colectiva, Acuerdo Colectivo, lo que sea más favorable al trabajador. No obstante, los contratos de trabajo que migren a esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo deben conservar sus elementos de creación.

El trabajador remoto podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con la Universidad, dedicando para ello la cantidad de tiempo que determine, con sujeción a la jornada laboral pactada, siempre y cuando no sobrepase la jornada máxima legal y cumpla con los requisitos mínimos previstos por la Universidad en relación con la calidad y cantidad del trabajo, así como con la conectividad. Lo anterior con el debido acompañamiento de las Administradoras de Riesgos Laborales presentes en la relación laboral Art. 9 ley 2121 del 2021

ARTÍCULO 135.

La Universidad se encuentra facultado y autorizado para controlar el cumplimiento de las obligaciones, funciones y deberes del trabajador remoto, mediante el uso de herramientas tecnológicas u otros medios o mecanismos, pero en todo caso, la Universidad respetará la intimidad y privacidad del trabajador remoto, y el derecho a la desconexión laboral, entendida como la garantía que todo trabajador y empleador, de no tener contacto con herramientas, bien sea tecnológicas o no, relacionadas con su ámbito laboral, después de culminada la jornada ordinaria de trabajo o durante de ella, en el tiempo que se haya conciliado para la vida personal y familiar.

Se entenderá como privacidad del trabajador remoto, para efectos de la presente reglamento, cualquier asunto diferente a aquellos directa o indirectamente relacionados con las labores, funciones, deberes y/u obligaciones que tenga el trabajador remoto en virtud de su contrato de trabajo y que permita armonizar la jornada pactada con la vida familiar y personal de los trabajadores remotos, evitando con ello, asignar cargas diferentes a las pactadas en la jornada laboral remota.

Para ello, la Universidad y trabajador remoto deberán ceñirse a la jornada pactada, con la intención de evitar la hiperconexión, que puede generar impactos en la salud y equilibrio emocional de los trabajadores remotos.

ARTÍCULO 136.

Reconocimiento horas extras. Los trabajadores que, de común acuerdo con la Universidad, ejecuten su contrato de manera remota, tendrán derecho al reconocimiento y pago de las horas extras a su jornada de trabajo ordinaria o contractual, como también al trabajo realizado en dominicales y festivo de conformidad a lo establecido en el artículo 134, 159 y 179 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de lo pactado para los cargos de dirección, manejo y confianza.

ARTÍCULO 137.

Citación del trabajador a las instalaciones de la Universidad. La Universidad, de manera excepcional, podrá requerir al trabajador remoto en sus instalaciones laborales, para los siguientes casos:

1. Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor previstos anteriormente por la Universidad.
2. Cuando para la ejecución de las labores del trabajador remoto, se deban instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma.
3. Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores y eventualmente sea citado para proceso de descargos laborales, así como las demás citaciones que sean requeridas por la Universidad para adelantar el proceso sancionatorio o disciplinario para la aplicación de lo contemplado en los artículos 111 y 112 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 138.

La Universidad deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para los trabajadores remoto que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado. El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996. El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

ARTÍCULO 139.

El contrato o vinculación que se genere en esta forma de ejecución del contrato de trabajo remoto debe acatar las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2121 de 2021 y 2466 de 2025 o cualquier norma que lo regule en todo caso, estará basado en el respeto y garantía de los derechos mínimos en materia laboral.

Capítulo XXII. Hábilitación del trabajo en casa

ARTÍCULO 140.

Definición de trabajo en casa

Se entiende como trabajo en casa la habilitación al trabajador para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador las instalaciones de la Universidad.

Parágrafo 1. Circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales. Se entenderá por circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, aquellas situaciones extraordinarias y no habituales, que se estima son superables en el tiempo, atribuibles a hechos externos, extralaborales o propios de la órbita del trabajador o de la Universidad que permiten que el trabajador pueda cumplir con la labor contratada en un sitio diferente al lugar habitual de trabajo conforme al Decreto 649 de 2022

ARTÍCULO 141.

Criterios aplicables al trabajo en casa

La habilitación del trabajo en casa se regirá por los principios generales de las relaciones laborales señalados en la Constitución Política y en la ley, y por los siguientes criterios:

a. **Coordinación.** Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre la Universidad y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.

b. **Desconexión laboral.** Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte la Universidad se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

ARTÍCULO 142.

Elementos de la relación laboral en el trabajo en casa

La habilitación del trabajo en casa implica que se mantenga la facultad subordinante de la Universidad, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. Permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio.

La Universidad determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas, por el tiempo que dure el trabajo en casa.

El seguimiento de los objetivos y actividades de los trabajadores deberá obedecer a criterios concertados y establecidos con anterioridad.

ARTÍCULO 143.

Jornada de trabajo

Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en los reglamentos, relativos al horario y la jornada laboral. Estarán excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo, respetando siempre el derecho a la desconexión laboral.

ARTÍCULO 144.

Término del trabajo en casa

La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

En todo caso, la Universidad conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

ARTÍCULO 145.

Elementos de trabajo

Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el trabajador podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con la Universidad conforme el artículo 8 de la ley 2088 de

2021. Si no se llega al mencionado acuerdo, la Universidad suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto.

La Universidad definirá los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como respecto a la custodia y reserva de la información de conformidad con la normativa vigente sobre la materia.

En todo caso la Universidad es el primer responsable de suministrar los equipos necesarios para el desarrollo de las actividades, cumplimiento de funciones y prestación del servicio bajo la habilitación de trabajo en casa.

ARTÍCULO 146.

Sobre los derechos salariales y prestacionales

Durante el tiempo que el trabajador preste sus servicios o desarrolle sus actividades bajo la habilitación de trabajo en casa, tendrá derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral.

A los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigente y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

Parágrafo 1. El valor establecido para el auxilio de transporte se reconocerá como auxilio de conectividad digital y tendrá los mismos efectos salariales del auxilio de transporte.

ARTÍCULO 147.

Ante la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, la habilitación del trabajo en casa podrá solicitarse por parte del trabajador a la Universidad, por escrito, en medio físico o digital, en los términos señalados en las disposiciones contenidas en el decreto 649 de 2022, así como las señaladas en la Ley 2088 de 2021. En ningún caso, la solicitud de habilitación para trabajo en casa efectuada por el trabajador generará el derecho a optar por ella. De igual manera, ante la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, la Universidad podrá optar por la habilitación de trabajo en casa respecto de uno o varios de sus trabajadores, en una o varias dependencias de la Universidad.

Parágrafo 1. La habilitación del trabajo en casa no modifica ni afecta los derechos y garantías establecidos en las normas laborales ni las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

ARTÍCULO 148.

Previo a la implementación del trabajo en casa, se deberá agotar el siguiente procedimiento:

1. Si la solicitud es presentada por el trabajador, deberá remitirse comunicación por escrito a la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Universidad de forma física o digital, indicando de manera clara la razón que la motiva, para lo cual deberá adjuntar prueba que acredite dicha solicitud.

2. La Universidad revisará la procedencia de la causal invocada por el trabajador en un término no mayor a cinco (5) días y dará respuesta positiva o negativa al trabajador por escrito ya sea de forma física o digital.

3. Además de la existencia de circunstancias excepcionales, especiales u ocasionales, dentro de los criterios a tener en cuenta para la habilitación del trabajo en casa están:

    - Que la labor pueda ser ejecutada fuera del lugar habitual de trabajo, sin perjuicio de la adecuada prestación personal del servicio contratado.

    - Que la naturaleza del cargo permita el cumplimiento verificable de funciones, metas e indicadores de desempeño bajo la modalidad de trabajo en casa de forma temporal.

- Que se cuenten con las herramientas requeridas para la habilitación de trabajo en casa;
- Que la habilitación de trabajo en casa no genere una menor productividad del trabajador.

Parágrafo 1. En el evento en el que el trabajador requiera modificar la dirección para desarrollar la labor contratada, deberá informar por escrito ya sea en medio físico o digital a la Universidad para contar con su autorización, quien comunicará de este hecho a la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado conforme al decreto 649 de 2022.

ARTÍCULO 149.

La habilitación del trabajador para desempeñar la labor contratada desde un sitio diferente al lugar habitual de trabajo deberá hacerse constar por escrito, mediante comunicación enviada al trabajador, de manera física o digital por parte de la Dirección de Gestión del Talento Humano, y conservar la prueba de ello. Dicha comunicación debe contener lo información establecida en la ley para el efecto:

1. La descripción breve de la situación ocasional, excepcional o especial que permite otorgar la habilitación de trabajo en casa.
2. El término de la habilitación del trabajo en casa, el cual deberá cumplir con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 2088 de 2021.
3. Las funciones que debe desarrollar el trabajador durante la habilitación de trabajo en casa, sin modificar la naturaleza del contrato laboral y las condiciones pactadas para la ejecución de este.
4. Los medios de comunicación a través de los cuales la Universidad y el trabajador podrán informar cualquier novedad.
5. Los canales de denuncia y queja para presentar inquietudes o reclamos por violación al derecho de desconexión laboral y/o acoso laboral, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022 y en la Ley 1010 de 2006, respectivamente.
6. La dirección desde la cual se ejecutará la labor contratada, la cual debe ser informada por la Universidad a la Administradora de Riesgos Laborales, así como cualquier modificación a ella.
7. En caso de que el trabajador disponga de sus propios equipos para desarrollar la labor contratada, debe dejarse constancia del mutuo acuerdo existente para ello.
8. En caso de que los equipos sean suministrados por la Universidad, debe señalarse la relación de equipos, herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones y programas, así como las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento para la entrega y su devolución por parte del trabajador.
9. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador durante la habilitación del trabajo en casa.

ARTÍCULO 150.

Durante la habilitación del trabajo en casa tanto la Universidad como el trabajador deberán cumplir con las obligaciones establecidas en el Decreto 649 de 2022 o demás normas concordantes, además de las obligaciones establecidas en el presente reglamento, contrato individual de trabajo y en la ley.

ARTÍCULO 151.

Obligaciones de la Universidad en lo referente al trabajo en casa. Durante la habilitación de trabajo en casa la Universidad tendrá las siguientes obligaciones:

1. Previo a la habilitación de trabajo en casa, la Universidad deberá comunicar a la Administradora de Riesgos Laborales sobre la habilitación del trabajo en casa, indicando la dirección desde la cual desarrollará la labor contratada, así como cualquier modificación a ella, y el período para el cual se otorgó la habilitación, diligenciando el formulario adoptado para tal fin y suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales.
2. Previo a la habilitación de trabajo en casa, la Universidad deberá contar con el procedimiento necesario para proteger el derecho a la desconexión laboral.
3. Previo a la habilitación de trabajo en casa, la Universidad deberá garantizar el uso adecuado de las tecnologías de la información y las comunicaciones, a través de capacitaciones.
4. Incluir el trabajo en casa en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la Universidad, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Dar a conocer a los trabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada de la habilitación de trabajo en casa e instruir a los trabajadores sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.
6. Realizar las acciones y programas para la protección y respeto de la dignidad humana para la habilitación del trabajo en casa, la igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, y el derecho a la intimidad y privacidad del trabajador.

ARTÍCULO 152.

Obligaciones del trabajador en casa en lo referente al trabajo en casa. El trabajador habilitado para trabajar en casa se compromete a:

1. Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrarle a la Universidad información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar.
2. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa, el Comité Paritario de Salud Ocupacional, o el Vigía Ocupacional correspondiente.
3. Reportar accidentes de trabajo, incidentes, e incapacidades, y en general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994 y atender las recomendaciones de la Universidad y la Administradora de Riesgos Laborales.
4. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la empresa.
5. Utilizar los elementos de protección personal y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
6. Atender las instrucciones respecto de seguridad informática, efectuadas por la Universidad.
7. Suministrar a la Universidad de manera previa, con no menos de cinco (5) días de antelación, los cambios de domicilio que tenga contemplados hacer, de manera expresa, clara, veraz y completa. Así mismo, proporcionar la nueva dirección de su domicilio y mantener el sitio acordado para ejecutar la labor contratada.

ARTÍCULO 153.

La habilitación para trabajo en casa podrá surtirse para laborar desde el extranjero, para ello el trabajador deberá contar con la autorización expresa de la Universidad y éste a su vez, deberá cumplir con los requisitos y obligaciones establecidos en la ley, registrando una única dirección y ciudad del país extranjero desde donde se ejecutará la labor contratada, la cual debe ser informada por la Universidad a la Administradora de Riesgos Laborales, así como cualquier modificación a ella. Con ocasión de la habilitación la Universidad desplegará las acciones necesarias para que el trabajador que se encuentre en el exterior esté afiliado y amparado por el Sistema de Seguridad Social Integral y pueda gozar de sus beneficios.

Capítulo XXIII. Política de desconexión laboral

ARTÍCULO 154.

Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones, licencias de maternidad, licencias de paternidad, incapacidades medicas o descansos.

Por su parte la Universidad o jefe inmediato se debe abstener de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

ARTÍCULO 155.

Garantía del derecho a la desconexión laboral. Los trabajadores gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda. Asimismo, La Universidad deberá garantizar que el trabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

Parágrafo 1. La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 156.

Trabajadores que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo: Se entiende por cargos de dirección, confianza y manejo aquellos que revisten una especial importancia en la Universidad, por su responsabilidad en el adecuado funcionamiento institucional, la preservación de sus intereses fundamentales y la realización de sus fines misionales.

La aplicación del derecho a la desconexión laboral respecto de estos cargos deberá obedecer a criterios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad, teniendo en cuenta la naturaleza de sus responsabilidades y las circunstancias propias de su relación laboral, sin que en ningún caso se vea afectado el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso y a la desconexión laboral.

ARTÍCULO 157.

Excepciones. a) Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la Universidad, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la institución.

ARTÍCULO 158.

El trabajador no deberá recibir instrucciones o asignación de funciones de forma verbal o escrita o mediante, correo electrónico, mensaje de texto, mensajes de Whatsapp o llamada telefónica por fuera de su horario laboral, salvo cuando

se trate de situaciones de fuerza mayor o cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia. El trabajador debe disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

Si después de finalizada la jornada laboral el trabajador recibe correos electrónicos institucionales con asignaciones de tareas o instrucciones, se entenderá que las mismas deberán ser atendidas a partir del inicio de la siguiente jornada laboral, salvo cuando el jefe inmediato haga una solicitud expresa, que implique que el trabajador tenga que por fuera del horario laboral, realizar la atención de un asunto en particular o una revisión y atención de los determinados correos electrónicos, para solucionar situaciones difíciles o de urgencia manifiesta, que en todo caso se compensara de forma adicional conforme a lo establecido por la legislación laboral.

ARTÍCULO 159.

El trabajador que considere que se le está vulnerando su derecho a la desconexión laboral, podrá poner dicha situación en conocimiento del director(a) de la Dirección de Gestión del talento humano de cada Sede y Seccional según corresponda, de forma escrita o verbal, a nombre propio o de manera anónima:

a. Recibida la solicitud para evaluar la ocurrencia de posibles situaciones de infracción al derecho a la desconexión laboral, el Director(a) de la Dirección de Gestión del Talento Humano de cada Sede o Seccional o quién éste designe, la examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; quienes podrán aportar los soportes o pruebas con los que cuenten. El jefe inmediato podrá en caso tal, sustentar las razones de fuerza mayor o urgencia que lo llevaron a hacer la respectiva solicitud, para ser atendida por el trabajador fuera del horario laboral.

b. El director(a) de la Dirección de Gestión del Talento Humano de cada Sede o Seccional o quién éste designe, una vez escuchadas a las partes intervinientes, formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos para que en lo sucesivo se abstengan de desplegar conductas que atenten contra el derecho a la desconexión laboral, mediante acta que suscribirán cada uno de ellos.

c. Al transcurrir 15 días hábiles de suscrita el acta de compromisos, el Director(a) de la Dirección de Gestión del Talento Humano, podrá consultar a las personas involucradas en la solicitud sobre su cumplimiento, sin perjuicio de que antes o después de dicho término el solicitante comunique a la Dirección de Gestión del Talento Humano en caso de que haya reincidencia en conductas injustificadas que impidan la desconexión laboral.

d. Si se verifica el incumplimiento del acta de recomendaciones o compromisos por todas o alguna de las personas involucradas, el director(a) de la Dirección de Gestión del Talento Humano deberá dar apertura al proceso disciplinario de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

ARTÍCULO 160.

La inobservancia persistente y demostrada del derecho a la desconexión laboral constituye conducta de acoso laboral, por lo tanto, el trabajador que se sienta afectado, habiéndose surtido el procedimiento anterior, podrá poner en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral conforme al procedimiento establecido en el presente reglamento. Lo anterior sin perjuicio de la posibilidad que tiene el trabajador de acudir directamente ante el Comité de Convivencia Laboral, si así lo decide.

ARTÍCULO 161.

Medidas preventivas y garantías de protección

La Universidad implementará medidas preventivas orientadas a garantizar un entorno laboral respetuoso, seguro y conforme a las políticas institucionales, mediante acciones de capacitación a lideres de dependencia, campañas de sensibilización institucional, lineamientos para el uso adecuado de los canales de comunicación institucional incluidos los grupos de mensajería instantánea y estrategias de promoción de buenas prácticas en salud mental y bienestar laboral. Estas medidas deberán aplicarse con fundamento en criterios objetivos, preventivos y pedagógicos, promoviendo el

respeto por los derechos fundamentales y la convivencia laboral. En todo caso, ningún trabajador podrá ser objeto de represalias, evaluaciones desfavorables, medidas disciplinarias o tratos discriminatorios por ejercer sus derechos laborales, incluyendo el derecho a la desconexión laboral, o por presentar solicitudes, quejas o reclamaciones relacionadas con su protección.

Capítulo XXIV. Cláusulas ineficaces

ARTÍCULO 162.

No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenios o tratados internacionales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T).

Capítulo XXV. Publicaciones

ARTÍCULO 163.

Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del código sustantivo del trabajo, la Universidad publicará el reglamento interno de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, para que los trabajadores puedan acceder en cualquier momento.

Adicionalmente la Universidad realizará la publicación oficial en la página web institucional.

Capítulo XXV. Publicaciones

ARTÍCULO 164.

El presente Reglamento, aprobado por el Consejo Superior de la Universidad mediante Acuerdo No. 45 del 24 de junio de 2026, entrará a regir a partir de su promulgación por los canales institucionales dispuestos para tal efecto. Desde su entrada en vigencia quedarán derogadas todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial las contenidas en el Acuerdo No. 52 del 7 de diciembre de 2022 expedido por el Consejo Superior de la Universidad.

ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL
MULTICAMPUS
DE ALTA CALIDAD POR 8 AÑOS
Resolución 004525 del 28 de julio de 2022