

UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

REPUBLICA DE COLOMBIA

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION REGIONAL TRABAJO VALLE
JEFATURA DIVISION DE TRABAJO**

**RESOLUCION No. 0144 DT J DE 1998
15 ABRIL 1998**

POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA UN REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

La Suscrita Jefe de la División de Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo del Valle del Cauca, en uso de sus atribuciones legales y en especial de las que le confiere el Decreto 1741 de septiembre 3 de 1993.

C O N S I D E R A N D O:

Que para estudio y aprobación ha sido presentado a este Despacho el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa denominada: **UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA**, con domicilio principal en la ciudad de Santiago de Cali del Departamento del Valle del Cauca.

Que hecho el estudio del citado Reglamento, se ha llegado a la conclusión de que reúne los requisitos exigidos por el Art. 118 del C.S.T. y demás disposiciones vigentes sobre la materia.

Que por oficio de fecha 24 de marzo de 1998, el Inspector Nacional de Trabajo emite concepto favorable en relación con la solicitud de aprobación del mencionado Reglamento.

Que corresponde a este Despacho aprobar los Reglamentos Internos de Trabajo presentados por la Empresa que ejerzan sus actividades en jurisdicción de este Departamento.

R E S U E L V E:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa: **UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA**, con domicilio principal en la ciudad de Santiago de Cali, Departamento del Valle del Cauca.

ARTICULO SEGUNDO.- Dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la presente deberá publicarse el Reglamento Interno de Trabajo, mediante la fijación con caracteres legibles en dos (2) sitios de trabajo, distintos, si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación deberá hacerse en cada uno de ellos.

ARTICULO TERCERO.- Con el Reglamento Interno de Trabajo deberá publicarse la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6º. del Decreto 517 de 1954.

ARTICULO CUARTO.- Contra esta Resolución proceden los recursos de **REPOSICION** ante este Despacho y **SUBSIDIARIO DE APELACION** ante el Director Regional del Trabajo del Valle del Cauca, interpuestos y fundamentos dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación personal de la misma o desde la desfijación del Edicto.

NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE:

Dada en Santiago de Cali, a los 15 de abril 1998.

ANA BETARIZ VASQUEZ DE PARRA
Jefe División Trabajo Valle (E)

CONSUELO RENDON MONTOYA
Secretaria Ejecutiva 5040-15

RESOLUCION No. 252
Junio 01 de 1998

POR LA CUAL SE ADOPTA Y PROMULGA UN NUEVO TEXTO PARA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA EN COLOMBIA

El Rector General de la Universidad de San Buenaventura en Colombia, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la Universidad de San Buenaventura en Colombia acoge y cumple los preceptos legales establecidos por el Gobierno Nacional en sus distintas materias y entidades que los representan.

SEGUNDO: Que el Artículo 105 del Código Sustantivo del Trabajo establece la obligación de adoptar un Reglamento Interno de Trabajo.

TERCERO: Que el Consejo de Gobierno de la Universidad encomendó a una comisión el estudio y la revisión de los textos del Reglamento Interno de Trabajo.

CUARTO: Que en consenso entre la Sede de Santafé de Bogotá y las Seccionales de Cali, Cartagena y Medellín la comisión realizó la elaboración y estudio interno de un nuevo texto para el Reglamento Interno de Trabajo.

QUINTO: Que la comisión presentó para consideración del Consejo de Gobierno el nuevo texto, que fue condensado entre la Sede y las Seccionales de la Universidad, y éste lo aprobó en todas sus partes según consta en el Acta del Consejo de Gobierno No. 81 del diez (10) de diciembre de mil novecientos noventa y siete (1997) y lo adoptó como Reglamento General a nivel nacional de la Universidad de San Buenaventura en Colombia.

SEXTO: Que una vez el Consejo de Gobierno aprobó el nuevo Reglamento Interno de Trabajo, lo envió para consideración del Ministerio de Trabajo solicitando su estudio y aprobación.

SEPTIMO: Que el Ministerio de trabajo una vez estudiado y evaluado el nuevo Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad de San Buenaventura en Colombia, y encontrándolo acorde con la Ley y demás directrices establecidas por este Ministerio, lo aprobó por medio de la Resolución No. 0144 DTJ firmada y expedida el 15 de abril de 1998.

OCTAVO: Que este Reglamento en los Artículos 61 y 62 ordena su publicación en dos lugares visibles de la Universidad.

RESUELVE:

ARTICULO 1º. Adoptar y promulgar el nuevo Reglamento Interno de Trabajo para la Universidad de San Buenaventura en Colombia, aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por medio de Resolución 0144 DTJ firmada y expedida el 15 de abril de 1998.

ARTICULO 2º. Declarar derogado, por medio de la presente Resolución, cualquier otro Reglamento Interno de Trabajo anterior a éste, tanto de la Sede como de las Seccionales.

ARTICULO 3º. Remitir a la Sede y cada una de las Seccionales una copia original de este documento con los anexos pertinentes a cada una de ellas.

ARTICULO 4º. Ordenar a la Sede y a cada una de las Seccionales su publicación en los términos establecidos en el Artículo 61 y 62 del Reglamento Interno de Trabajo y de la Resolución 0144 DTJ del 15 de abril de 1998.

ARTICULO 5º. Entregar el nuevo Reglamento Interno de Trabajo a cada una de las personas vinculadas laboralmente a la Universidad, con su correspondiente constancia de recibo, debidamente diligenciada y firmada.

Se firma en Santiago de Cali el primer día (01) del mes de junio de mil novecientos noventa y ocho (1998).

Fray LUIS JAVIER URIBE, OFM.
Rector General

Fray ARMANDO ROMERO, OFM.
Secretario General

**UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

CAPITULO I

ARTICULO 1. El presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la **UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA**, domiciliada en Cali y para todas sus Dependencias y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Universidad como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 2. Quién aspire a tener puesto en la **UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA**, debe hacer la solicitud por escrito (certificación del último patrono) para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identificación según el caso.
- b) Autorización escrita del inspector del trabajo, o en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho años (18) años.
- c) Formato Unico de Hoja de Vida diligenciado con los respectivos certificados.
- d) Presentar los exámenes médicos y de laboratorio pertinentes con los profesionales y en las instituciones que señale la Universidad.
- e) Cumplir con el proceso de pruebas Psicotécnicas y entrevista Psicológica.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 3. Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a la Universidad, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado y le pague el salario convenido. (Ley 188 de 1.959 Art: 2)

ARTÍCULO 4 Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo de Trabajo. (Ley 188 de 1.959 Art.2)

ARTICULO 5. El contrato de aprendizaje debe contener, cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la Universidad o Empleador.
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo, y duración del contrato.
4. Obligación del empleador, aprendiz y derechos de este y de aquel. (Ley 188 de 1.959. Art: 6 y 7).
5. Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato (Dcr.2375 de 1974 Art: 7).
6. Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudio.
7. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato y,
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTICULO 6. En lo referente a la contratación de Aprendices, así como la proporción de estos, la Universidad se ceñirá a lo prescrito por de Decreto 2838 de diciembre 14 de 1.960, esto es, contratar un número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrá ser superior al 5% del total de los trabajadores ocupados, y para aquellas actividades establecidas en dicho Decreto y la Resolución número 0438 de 1.969, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este Artículo, darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.

ARTICULO 7. El salario inicial de los aprendices no podrá en ningún caso ser inferior al 50% del mínimo legal o el que rija en las respectivas Universidad, para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio y otros

equivalentes o asimilables a aquel para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje.

Esta remuneración debe aumentarse proporcionalmente hasta llegar a ser, al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje, por lo menos igual al total del salario que en el inciso anterior se señala como referencia (Art: 7 Decreto 2375 de 1.974).

ARTICULO 8. El contrato de Aprendizaje no podrá exceder de tres (03) años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y solo podrá pactarse por término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El contrato de aprendizaje, celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales, regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje de ese oficio.

ARTICULO 9. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el Aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros tres (3) meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales; y de la otra, la conveniencia de continuar el aprendizaje.
2. El período de prueba a que se refiere este Artículo, se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo de Trabajo.
3. Cuando el contrato de Aprendizaje termine por cualquier causa, la Universidad debe reemplazar el aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que haya sido señalada.
4. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 188 de 1.959, el contrato de Aprendizaje se regirá por el Código Sustantivo de Trabajo.

DEL PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 10. La Universidad una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Universidad, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo. (Art: 76 C.S.T.).

ARTÍCULO 11. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo. (Art: 77, numeral 1º. C.S.T.).

ARTÍCULO 12. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato. (Art: 7º. Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 13. Durante el período de prueba, el contrato de trabajo puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del patrono, con su consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en períodos de prueba gozan de todas las prestaciones. (Art: 80 C.S.T.).

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 14. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Universidad. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos. (Art: 6 C.S.T.).

CAPITULO IV

DEL HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 15. Las horas de entrada y salida de los trabajadores quedan establecidas de la siguiente manera:

SEDE SANTAFE DE BOGOTA	Anexo No. 1
SECCIONAL DE MEDELLIN	Anexo No. 2
SECCIONAL DE CALI	Anexo No. 3
SECCIONAL DE CARTAGENA	Anexo No. 4

PARAGRAFO 1: Los días laborables son: De lunes a Sábados y la intensidad horaria es de 48 horas.

PARAGRAFO 2: Cuando la Universidad tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (02) horas en dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. (Art: 21º. Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO 3: JORNADA ESPECIAL.- En las empresas, factorías o nuevas actividades que se establezcan a partir del **PRIMERO** (01) de enero de 1.991, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Universidad o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. (Art: 20 Literal "c" Ley 50/90).

CAPITULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 16. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y la 6:00 p.m. Trabajo nocturno entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m. (Art: 160. C.S.T.).

ARTICULO 17. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal. (Art: 159. C.S.T.).

ARTICULO 18. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social o de una autoridad delegada por este. (Decreto 13 de 1.967 Art. 1º).

ARTICULO 19. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo de treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el Artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.

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 de setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antes dichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro. (Artículo 24 Ley 50 de 1990).

ARTICULO 20. El pago del trabajador suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente. (Art: 134, Ordinal 2, C.S.T.).

PARAGRAFO: La universidad podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 21. La Universidad no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para el efecto en el artículo 18 de este Reglamento.

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

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras. (Art: 22 Ley 50/90).

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 21. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y los días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral:

1. Todos los trabajadores, tanto del sector público como del privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso; 1º. de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º. de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º. de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santo, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladaran al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladara al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARAGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado. (Art: 26, numeral 5, Ley 50/90)

PARAGRAFO 2. LABORES AGROPECUARIAS.- Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el Artículo 179 y con derecho al descanso compensatorio. (Art: 28 Ley 50/90).

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL

Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el patrono debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas a lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y horas de descanso compensatorio. (Art: 185 C.S.T.).

ARTICULO 23. El descanso en los días domingo y los demás días expresados en el Artículo 22 de este Reglamento tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del Artículo 20 de la Ley 50 de 1.990 (Art: 25 Ley 50/90).

ARTICULO 24. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la ley 51 del 22 de Diciembre de 1.983, la Universidad suspendiere el trabajo, está obligado a pagarlo como si se hubiese realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiese mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 25. Los trabajadores que hubiesen prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Art: 186, Numeral 1º. C.S.T.).

ARTICULO 26. La época de vacaciones debe ser señaladas por la Universidad a más tardar dentro del año siguiente a ellas, deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El Patrono tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán vacaciones. (Art.: 187 C.S.T.)

ARTICULO 27. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Art.: 188 C.S.T.).

ARTICULO 28. Sé prohíbe compensar las vacaciones en dinero. Pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en caso especial de perjuicio para la economía nacional o la industrial; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiese disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero proceder por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que esta no sea inferior a seis (6) meses. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador. (Art.: 189 C.S.T.).

ARTICULO 29. 1. En todo caso el trabajador gozará anualmente por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
3. La acumulación puede ser hasta cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos de la residencia de sus familiares. (Art.: 190 C.S.T.).

ARTICULO 30. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que está devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTICULO 31. Todo empleador llevara un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que se toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas. (Drc: 13/67. Art.: 5).

PARAGRAFO : En los contratos a término fijo inferiores a un (1) año los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea. (Art.: 3. Parágrafo Ley 50/90).

PERMISOS

ARTICULO 32. La Universidad concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Universidad y/o a sus representantes y que en los últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir, según lo permitan las circunstancias.
- En el caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargo transitorios de forzosa aceptación y de concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Universidad. (Numeral 6. Art.: 57 C.S.T.).

PARAGRAFO : Para la concesión de los permisos el empleado deberá dar curso al procedimiento que para tal fin se ha establecido en la Universidad para cada uno de los casos.

CAPITULO VII

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 33. Formas y libertad de estipulación.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tareas etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14,16,21 y 340 de C.S.T. y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales, valdrá la estipulación escrita de un salario que a demás de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano, el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie y en general, las que se incluyan en dicha estipulación excepto las vacaciones.

En ningún caso el Salario Integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos mensuales legales mensuales Legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Universidad que no podrá ser inferior a treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos conforme a la ley, mientras dichos beneficios se encuentren vigentes.

3. 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%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha. Sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo. (Art: 18, Ley 50/90)

ARTICULO 34. Se denomina Jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores. (Art: 133.C.S.T.)

ARTICULO 35. 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 esta cese. (Art: 138. numeral 1º C.S.T.).

Períodos: Mensual consignados en una cuenta en entidad financiera que acuerden previamente las partes, conforme al procedimiento establecido por la Universidad. Así mismo, el pago podrá efectuarse en cheque o en efectivo, cuando las necesidades o las conveniencias lo aconsejen.

ARTICULO 36. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldo no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o horas extras y recargo por trabajo nocturno, debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente. (Art: 134 C.S.T.).

CAPITULO VIII

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

ARTICULO 37. Es obligatorio del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y de higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de salud ocupacional, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 38. Los Servicios médicos que requieran los trabajadores se presentarán por la institución prestadora de servicios de salud correspondiente, de conformidad con la Entidad Promotora de Salud en que aquellos se hallen inscritos. Estará a cargo del empleador en aquellos sitios en que dicha asistencia no sea prestada por tal entidad.

ARTICULO 39. Todo trabajador desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico de la Institución Prestadora de Servicios de Salud que corresponda de acuerdo con la Entidad Promotora de Salud a la cual se encuentre afiliado, con el fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador deba someterse. Si este no diese aviso dentro del término indicado, o no se sometiese al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 40. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la Universidad en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negase 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.

ARTICULO 41. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Universidad para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

ARTICULO 42. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviese, o un

particular si fuera necesario. Además, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente.

ARTICULO 43. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, para que sea examinado por el médico de la Institución Prestadora de Servicios de Salud que le corresponda de acuerdo con la Entidad Promotora de Salud a la cual se haya afiliado y sé de cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 de Código Sustantivo de Trabajo. La institución prestadora de servicios de salud continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 44. La Universidad no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, solo estará obligada a prestar los primeros auxilios, tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTICULO 45. De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiese, y un relato sucinto de lo que pueda declarar

ARTICULO 46. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto a la Universidad como a los trabajadores, se someterán a las normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución N° 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y S.S. y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes.

CAPITULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 47. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplinaria general de la Universidad.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, 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.

- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las maquinas o instrumentos de trabajo y,
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de otro trabajo de otros compañeros.

PARAGRAFO : Los Directores o trabajadores no pueden ser agentes de seguridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección del personal de la Policía, ni darle órdenes ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas. (Artículo 126, Parágrafo, C.S.T.).

CAPITULO X

ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 48. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Universidad, es el contemplado en el Estatuto Orgánico vigente (Capítulo V) el cual forma parte de este reglamento. (Anexo 5).

PARAGRAFO : De los cargos mencionados, tienen la facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Universidad, los siguientes:

- 1) Director de Recursos Humanos
- 2) Director Académico
- 3) Director Administrativo
- 4) Rectores Sede y Seccionales
- 5) Rector General

CAPITULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTICULO 49. Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la censura, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Tampoco serán empleadas en trabajos subterráneos, salvo que se trate de una empresa en que están laborando los miembros de una misma familia; las mujeres, cualquiera sea su edad, no pueden trabajar en el lapso comprendido de la 10:00 de la noche a las 5:00 de la mañana, en ninguna de las siguientes empresas:

- a) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase.
- b) La construcción, reconstrucción, reparación, modificación, demolición, de edificios y construcción de toda clase de ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua, u otros trabajos de construcción, así como las obras de reparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados.
- c) El transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía, marítima o fluviales, comprendidas la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos, y almacenes. (Art.: 5, Numeral 1, Literal a, c y d. Art.: 11. Dcr.995/68).

PARAGRAFO : (Art.: 245 y 246 del Decreto 2737/89) **TRABAJOS PROHIBIDOS PARA MENORES DE EDAD.** Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto supone exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- 1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.

2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambiente contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas, luminiscentes, rayos X, o que implique exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corriente eléctrica de alto voltaje.
7. Trabajo submarinos
8. Trabajo en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáustica.
10. Trabajos de pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fabrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios, de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrios y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajos de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o moldaduras precalentadas.
19. Trabajos en fabrica de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presentan altas temperaturas y humedad.
21. Actividades agrícolas o agroindustriales que implique alto riesgo para la salud.
22. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

PARAGRAFO : Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio Nacional o una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto

por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, o que se obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. "Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casa de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes".

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 50. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad, a este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Capítulo VI de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor, y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre lo particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiese sido sometido a examen médico. 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 las prácticas del examen a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el patrono le debe costear el traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandara su regreso al lugar donde residía anteriormente.

En los gastos de traslado del trabajador, se entiende comprendidos los familiares que con él convivesen.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y trabajadores menores que ordena la ley.
10. Conceder a los trabajadores que están en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a las empleadas que están disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el patrón comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso; este expire durante los descansos o licencias mencionadas.

12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarse al sistema de S.S.I. a todos los trabajadores menores de edad que laboren a sus servicios, lo mismo que suministrarle cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo legal más alto vigente. (Art.: 57.C.S.T.).

ARTICULO 51. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados: observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las ordenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Universidad o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo, autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Universidad, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y retribuir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la Universidad las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Universidad.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Universidad o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes y enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la Universidad (Departamento de Recursos Humanos) su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. (Art.: 58 C.S.T.).
9. Dar cumplimiento al contrato de manera cuidadosa y diligente, en el lugar, tiempo y demás condiciones acordadas, y asistir con puntualidad al trabajo y según el horario señalado por LA UNIVERSIDAD.
10. Tratar a los superiores, compañeros de trabajo, clientes de la Universidad y público en general, con respeto y cortesía.
11. Someterse al control y vigilancia para el funcionamiento de los horarios de la Universidad entrada y salida de las instalaciones y movimiento en general y de personal dentro de la misma.
12. Ejercer por sí mismo aquellas labores o tareas conexas, accesoria o completamente a la principal del cargo de asesoría o, tales como el mantenimiento simple y rutinario de la maquinaria y herramientas a su cargo limpieza y correcta presentación de su equipo y del sitio de su trabajo.
13. No transportar en vehículos de la Universidad a personas y objetos ajenos y extraños a ella sin previa autorización, ni prestar tales vehículos a los empleados o personal no autorizado.
14. Evitar e impedir la pérdida o desperdicio de energía y otros elementos materiales.

15. Portar permanentemente el carnet de identificación suministrado por la Universidad, para entrar en cualquiera de las dependencias o salir de ellas.
16. Usar las dotaciones de vestido suministradas por la Universidad durante la jornada laboral y en forma y modelos establecidos.
17. Someterse a las requisas o registros indicados por la Universidad.
18. Asistir puntualmente a los cursos de capacitación o perfeccionamiento organizados por la Universidad y en los cuales se haya seleccionado como participante.
19. Asistir a las reuniones generales o de grupo organizadas o convocadas por la Universidad.
20. Cumplir con sus compromisos económicos adquiridos con la Universidad.
21. Registrar en el departamento Recursos Humanos la dirección exacta de su domicilio y avisar dentro de los dos días siguientes cualquier cambio de residencia durante el transcurso de su relación laboral con la Universidad.

PARAGRAFO : La empresa dirigirá cualquier comunicación escrita a la dirección registrada por el trabajador, entendiéndose como válidamente remitida y notificada a este, en tal caso.

22. Registrar en el Departamento de Recursos Humanos los cambios que ocurran en su estado civil, nombre del cónyuge, compañera permanente, hijos, edad, etc. Y toda aquella información personal que la Universidad necesite mantener actualizada.
23. Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, de los reglamentos, de los instructivos, de los manuales de funciones y procedimientos y normas de la Universidad.
24. Planear, organizar, dirigir, coordinar y vigilar el trabajo que ejecuta cada uno de los subalternos con el fin de obtener la producción propuesta de bienes o servicios, dentro de la calidad exigida por las normas de la Universidad.
25. Mantener las comunicaciones necesarias en todo nivel, respetando y haciendo respetar los conductos regulares establecidos.
26. Desarrollar efectivamente y en forma personal, las clases que le correspondan.
27. Desarrollar completamente en el transcurso del período académico el programa de la asignatura.
28. Registrar su asistencia a clase y el cumplimiento del programa de la asignatura, en la forma que determine la Universidad.
29. Informar oportunamente a la autoridad académica de la respectiva Facultad sus ausencias a clases.
30. Prestar asesoría académica a la respectiva Facultad o programa.
31. Llevar el control de asistencia a clase del alumnado y hacer los reportes del caso.
32. Practicar personalmente las evaluaciones parciales, finales, de habilitación, supletorios, validaciones y toda aquellas otras que le correspondan referente al ciclo académico y que estén previstas en los reglamentos, dentro de las fechas señaladas por la respectiva autoridad académica; evaluarlas también personalmente y reportar los resultados dentro de los plazos que se fijen.
33. Atender las orientaciones de la autoridad de la universidad para la buena marcha de las actividades universitarias y docentes.

34. Las demás previstas en la legislación laboral, en este Reglamento y todas aquellas otras que por su naturaleza correspondan a la actividad docente.
35. Practicar los exámenes de admisiones y preparatorios, que le sean asignados.
36. Aportar, para la revista de la Universidad, un mínimo de un artículo por año.
37. Participar en las reuniones docentes de área o departamentos que le programe la correspondiente facultad.
38. Dirigir, Asesorar, Supervisar y evaluar monografías, trabajos de grado y las investigaciones adelantadas por los estudiantes.
39. Participar en los programas de investigación que adelanta la Universidad.
40. Proponer la adquisición de bibliografía, en su área.
41. Participar en la conformación y desarrollo del grupo de trabajo en la respectiva área.
42. Permanecer en las dependencias de la Universidad, cumpliendo sus labores, durante toda la jornada laboral.
43. Cumplir las funciones de asesoría, consultoría e investigación externa, que le sean asignadas.
44. Elaborar y actualizar periódicamente manuales y otras ayudas didácticas en materias de su área.
45. Ejercer labores de control y coordinación de profesores y actividades académicas, dentro de su área, que le hayan sido asignadas, bajo la dirección del Decano o Jefe de Area o Departamento respectivo.
46. Ejerce las demás funciones de apoyo académico dentro de su área, que le sean asignadas por el Decano, o Jefe de Area o Departamento respectivo.

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 52. Sé 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 de estos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de los 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.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del (50%) cincuenta por ciento de los salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley lo autorice.
 - c) El Banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1.952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
 - d) En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, la Universidad puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Universidad.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo genero de rifas, colectas, suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o a adoptar el sistema de "Lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Universidad. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Universidad. Asimismo cuando se compruebe que el patrono en forma ilegal he retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, serán imputables a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubiesen presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo de conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad. (Art.: 59. C.S.T.).

ARTICULO 53. Sé prohíbe a los trabajadores:

- 1) Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles del trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Universidad, así como consumirlas en su propio provecho dentro de la Universidad.
- 2) Presentarse al trabajo en estados de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes (o consumirlas en la Universidad o dentro de su horario de trabajo).
- 3) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los celadores.
- 4) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Universidad, excepto en los casos de huelga, en los cuales de todos modos deben abandonar el lugar de trabajo.
- 5) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover, suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- 6) Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- 7) Coartar la liberta 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 objetivos distintos del trabajo contratado. (ARTICULO primero literal b. Ley 50/90.) Destinar el tiempo a labores distintas propias del trabajo. Deformar, modificar o mutilar los uniformes y demás elementos de trabajo.
- 9) Llegar con retardo o no asistir al trabajo.

- 10) Empezar o terminar el trabajo en horas distintas a las reglamentaria, sin orden o autorización del respectivo superior.
- 11) Jugar dineros en cualquier forma dentro de la Universidad.
- 12) Solicitar a sus compañeros de trabajo préstamos en dinero.
- 13) Manejar u operar vehículos, equipos o máquinas que no se les haya asignado, o para lo cual no tiene debida autorización.
- 14) Dormir en horas de trabajo.
- 15) Retirar de los archivos u oficinas documentos o elementos, o dar a conocer cualquier documento sin autorización expresa para ello.
- 16) Ocuparse de trabajo distintos a los de su cargo dentro de la Universidad, sin autorización de su superior.
- 17) Aprovechar en su beneficio propio o ajeno de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuadas por el trabajador o con su intervención durante la vigencia del contrato de trabajo y relacionados con las labores que desempeña.
- 18) Rechazar sin causa justificada, la realización de trabajos extraordinarios o suplementarios solicitados por la Universidad.
- 19) Amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo, o llamarlos por apodos, palabras ofensivas, etc.
- 20) Retirarse del turno antes de que presente el trabajador que deba sucederle en la labor.
- 21) Elaborar o ayudar a elaborar productos o prestar servicios iguales, similares o conexos a los de la Universidad, ya sea como asalariado en otra entidad, como socio o independientemente, sin autorización escrita de la Universidad.
- 22) Suministrar a extraños, sin autorización expresa, especificaciones o datos relacionados con la organización, o cualquiera de los sistemas o procedimientos de la Universidad.
- 23) Portar medios de distracción durante el trabajo, tales como radios, revistas, libros, juegos, periódicos, etc.
- 24) Rifar, cambiar, vender, o negociar en cualquier objeto durante el trabajo.
- 25) Atender a vendedores u otras personas para asuntos personales, en el sitio de trabajo o durante el horario de trabajo.
- 26) Cambiar el sitio de trabajo del lugar asignado a otro, por razones distintas a las de su trabajo y sin autorización de su inmediato superior.
- 27) Demorarse más del tiempo normal o necesario en cualquier acto o diligencia que la Universidad le haya ordenado, o para el cual haya concedido permiso, dentro o fuera de la Universidad.
- 28) Abusar del servicio telefónico de la Universidad, para hacer repetidas llamadas de carácter personal.
- 29) Demorarse más tiempo indicado para tomar refrescos o almuerzos, etc. Sin causa justificada.
- 30) No usar correctamente los elementos de protección y seguridad o negarse a usarlos.
- 31) Dar información no cierta en cuanto al subsidio familiar, de transporte u otros beneficios.

- 32) Entrar o sacar paquetes, bolsas y objetos semejantes a los de las instalaciones o lugares de la Universidad donde está prohibido, sin mostrar el contenido al representante de la Universidad, o a los celadores o vigilantes.
- 33) Irrespetar o dar mal trato al personal de la Universidad y a quienes presten servicios a esta, sean o no trabajadores de la misma.
- 34) Entrar o salir de las instalaciones de la Universidad en horas distintas a las de trabajo sin causa justificada o sin autorización.
- 35) Extraviar, destruir o deteriorar cualquier documento que esté bajo su custodia.
- 36) Fallar en cualquier forma a sus funciones establecidas en los manuales de funciones, descripción de cargos, etc.

CAPITULO XIII

ESCALA DE FALTA Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 54. La Universidad no puede imponer a sus trabajadores sanciones o no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contratos de trabajo (Artículo 14. C.S.T.).

ARTICULO 55. Se establece las siguientes clases de **faltas leves** y las correspondientes sanciones disciplinarias, así:

SEDE SANTAFE DE BOGOTA	Anexo No. 6
SECCIONAL MEDELLIN	Anexo No. 7
SECCIONAL CALI	Anexo No. 8
SECCIONAL CARTAGENA	Anexo No. 9

La imposición de multas no impiden que la Universidad prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, el valor de las multas se consignaran cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumpla sus obligaciones.

ARTICULO 56. Constituyen **faltas graves** y, por tanto, podrán ser invocadas por la Universidad como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo las siguientes:

SEDE SANTAFE DE BOGOTA	Anexo No. 10
SECCIONAL MEDELLIN	Anexo No. 11
SECCIONAL CALI	Anexo No. 12
SECCIONAL CARTAGENA	Anexo No. 13

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 57. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el patrono deberá oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de las decisiones de la Universidad de imponer o no, la sanción definitiva. (Artículo 155. C.S.T.).

ARTICULO 58. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación de trámite señalado en el artículo anterior. (Artículo 115. C.S.T.).

CAPITULO XIV

RECLAMOS : PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTICULO 59. Los reclamos de los trabajadores se harán en estricto orden conservando el conducto regular: 1) Director de Recursos Humanos, 2) Director Académico General, 3) Director Administrativo General y 4) Rectores Sede y Seccionales, 5) Rector General quien oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO 60. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refiere los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PARAGRAFO. En la **UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA,** NO existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias. En caso de que tales prestaciones extralegales llegaren a ser creadas o reconocidas, no constituirán salario para ningún efecto.

CAPITULO XV

PUBLICACIONES

ARTICULO 61. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la Resolución aprobatoria del presente Reglamento, el patrono debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos(2) sitios distintos. Si hubiese varios lugares de trabajo separado, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el Reglamento debe fijarse la Resolución aprobatoria. (Artículo 120 C.S.T.).

CAPITULO XVI

VIGENCIA

ARTICULO 62. El presente Reglamento entrará a regir ocho días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento. (Artículo 121.C.S.T.)

CAPITULO XVII

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 63. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Universidad.

CAPITULO XVIII

CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 64. No producirá ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fuese más favorable al trabajador. (Artículo 109 C.S.T.).

Cali. Carretera a Pance Valle del Cauca.
Febrero 17 de 1998.

ANEXO No. 1

ARTICULO 15

SEDE SANTA FE DE BOGOTA

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 15. Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las establecidas en el siguiente cuadro.

HT	PERSONAL ADMINISTRATIVO	LUNES A VIERNES	SABADOS
A	MANTENIMIENTO	8:00 AM -5:30 PM	8:00 AM-12:30 M
A	SERVICIOS GENERALES 1	6:00 AM -3:00 PM	7:00 AM-12:30 M
A	SERVICIOS GENERALES 2	7:30 AM -4:30 PM	7:00 AM-12:30 M
A	VIGILANCIA 1	7:00 AM -7:00 PM	
A	VIGILANCIA 2	7:00 PM - 7:00 AM	
B	AREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	8:00 AM -5:30 PM	8:00 AM-12:30 M
B	AUDIOVISUALES 1	7:00 AM -5:00 PM	
B	AUDIOVISUALES 2	5:30 PM - 9:30 PM	7:00 AM-5:00 PM
B	BIBLIOTECA 1	8:00 AM -5:30 PM	9:00 AM-3:00 PM/Cada 3o.
B	BIBLIOTECA 2	1:00 PM -9:00 PM	9:00 AM-3:00 PM/Cada 3o.
B	BIENESTAR UNIVERSITARIO	9:00 AM -7:00 PM	10:00 AM-1:00 PM
B	DIRECTIVOS 1	8:00 AM -5:30 PM	
B	DIRECTIVOS 3	2:00 PM -10:00PM	
B	ENFERMERIA	2:00 PM - 9:00 PM	8:00 AM-12:30 M
B	LABORATORIO ELECTRONICA	7:00 AM -5: 00PM	8:00 AM-3:00 PM
B	AULAS DE INFORMATICA	8:00 AM -5:30 PM	7:30 AM-6:30 PM
B	RECEPCION 1	8:00 AM -1:00PM	8:00 AM-12:30 M
B	RECEPCION 2	1:00 PM - 8:30 PM	8:00 AM-12:30 M
B	LABORATORIO DE QUIMICA	1:00 PM - 9:00 PM	8:00 AM-12:30 M
B	SECRETARIAS 1	2:00 PM -10:00 PM	8:00 AM-12:30 M
B	SECRETARIAS 2	8:00 AM -5:30 PM	8:00 AM-12:30 M

Los horarios anteriormente registrados serán objeto de modificación, acorde con las necesidades de la Institución.

ANEXO No. 5

ARTICULO 48

ORDEN JERARQUICO

**ESTATUTO ORGANICO UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA
COLOMBIA**

CAPITULO V.

ARTICULO 14

Para su organización y dirección, la Universidad de San Buenaventura tiene:

- a) Consejo Máximo.
- b) Consejo de Gobierno.
- c) Rector General.
- d) Rectores de la Sede y de las Seccionales.

ANEXO No. 6

ARTICULO 55

SEDE SANTAFE DE BOGOTA

ESCALA DE FALTAS LEVES Y SUS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 55. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias así:

- a) El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Institución, implica **por primera vez** llamado de atención verbal; **por segunda vez** llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida; **por tercera vez** suspensión en el trabajo hasta por dos (02) días.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o el turno correspondiente sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicios de consideración a la institución, implica **por primera vez** suspensión en el trabajo hasta por ocho (08) días; **por segunda vez** suspensión en el trabajo hasta por dos (02) meses.
- c) La falta total al trabajo durante un día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicios de consideración a la institución, implica **por primera vez** suspensión en el trabajo hasta por ocho (08) días.

- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, implica **por primera vez** suspensión en el trabajo hasta por ocho (08) días; **por segunda vez** suspensión en el trabajo hasta por dos (02) meses.

La imposición de multas no impiden que la Institución prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

El valor de las multas se consideran cuentas especiales dedicadas exclusivamente a estímulos para los trabajadores de la Institución que más puntual y eficientemente, cumpla sus obligaciones.

ANEXO No. 10

ARTICULO 56

SEDE SANTAFE DE BOGOTA

ESCALA DE FALTAS GRAVES Y SUS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 56. Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta de veinte (20) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, **por tercera vez.**
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, **por tercera vez.**
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, **por segunda vez.**
- d) Violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, estatutarias, manuales de funciones, descripciones de cargos, etc.

CAPITULO XIX

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 65.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Universidad de San Buenaventura constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 66.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos para prevenir el acoso laboral:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, incluyendo campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Apertura de espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 67 - Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La Universidad tendrá un “*comité de convivencia laboral*”, integrado en forma bipartita, por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del empleador.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

- c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º 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.
3. Este comité se reunirá por lo menos una vez al mes y designará en su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad universitaria para el mejoramiento de la vida laboral.
 4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; si fuere necesario construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
 5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
 6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

FRAY LUIS HERNANDO ACEVEDO QUIROZ, O.F.M.
C.C. # 166.352 de Bogotá
RECTOR

FRAY NELSON PÉREZ CANO, O.F.M.
C.C. # 3.446.172 de Cisneros (Antioquia)
SECRETARIO GENERAL

REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Identificación con Nit. No 890.307.400-1

Afiliado a la ARP según contrato No 010912 ARP COLMENA

LA UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA –Sede Santafé de Bogotá. Radicada en: Santafé de Bogotá, D.C, (Cundinamarca), en la Transversal 26 No 172-08, Teléfono 6776077. Y cuya actividad económica es la prestación de Servicios, prescribe el presente Reglamento, contenido en los siguientes términos:

ARTICULO 1. La Institución se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de conformidad artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la ley 9a. De 1979, resolución 2400 de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, resolución 6398 de 1991 y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTICULO 2. La Institución se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del comité paritario de Salud Ocupacional, de conformidad con lo establecido por el Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989 y Decreto 1295 de 1994.

ARTICULO 3. La Institución se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes, de conformidad con el programa de Salud Ocupacional, elaborado de acuerdo con el Decreto 614 de 1984 y la Resolución 1016 de 1989, el cual contempla, como mínimo, los siguientes aspectos:

- a) Sub-programa de Medicina Preventiva y del Trabajo, orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los oficios, prevenir cualquier daño a su salud, ocasionado por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo de los riesgos generados por la presencia de agentes y procedimientos nocivos; colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y Psicosociales.
- b) Sub-programa de Higiene y Seguridad Industrial, dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento básico industrial y a crear los procedimientos que conllevan a eliminar o controlar los factores de riesgo que se originen en los lugares de trabajo y que puedan ser causa de enfermedad, disconfort o accidente.

ARTICULO 4. Los riesgos existentes en la Institución están constituidos principalmente por:

a) Administración :

- Físicos : iluminación, radiaciones no ionizantes
- Ergonómicos
- Eléctricos
- Locativos
- Psicosociales
- Químicos

b) Operativo :

- Ergonómicos
- Eléctricos
- Locativos
- Físicos : Iluminación - Ruido
- Químicos : Gases y Vapores

PARAGRAFO - A efecto de que los riesgos contemplados en el presente artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo enfermedades profesionales, la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajo, de conformidad con lo estipulado en el programa de Salud Ocupacional de la Institución, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

ARTICULO 5. La Institución y sus trabajadores darán cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el Programa de Salud Ocupacional de la Institución.

ARTICULO 6. La Institución ha implantado un proceso de inducción del trabajo de las actividades que deba desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

ARTICULO 7. Este reglamento permanecerá exhibido en, por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo, junto con la Resolución aprobatoria, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTICULO 8. El presente Reglamento entra en vigencia a partir de la aprobación impartida por el ministerio de Trabajo y Seguridad Social y durante el tiempo que la empresa conserve, sin cambios sustanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o que limiten su vigencia.

Representante Legal,

Fray PABLO CASTILLO NOVA
C.C. No. 8.289.904 de Medellín