

**Resolución No. 1157
(09 de octubre de 2026)**

“Por el cual se adopta el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad Francisco de Paula Santander –Principal Cúcuta”

La Rectora de la Universidad Francisco de Paula Santander, en uso de sus facultades legales y estatutarias, especialmente las conferidas en los literales “h” y “l” del artículo 38, del acuerdo 048 de 2007, en concordancia con el Acuerdo 126 de 1994, y;

CONSIDERANDO

Que, la Constitución Política de Colombia en su Artículo 69 “Garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley. La ley establecerá un régimen especial para las universidades del Estado”.

Que, el artículo 28 de la Ley 30 de 1992 “*Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior*”, reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

Que, el Acuerdo 126 de 1994, expedido por el Consejo Superior Universitario, aprueba la Estructura Orgánica de la Universidad Francisco de Paula Santander, reconociendo a la Rectoría como máxima autoridad ejecutiva y de gobierno. Asimismo, define al Comité Administrativo como un organismo colegiado con funciones esenciales de asesoría y apoyo.

Que, de conformidad con los artículos 104 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo (CST), el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) se define como el conjunto de normas de orden imperativo que regulan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y los trabajadores en la prestación del servicio. El artículo 105 del citado ordenamiento establece la obligatoriedad de su adopción para las personas jurídicas o entidades que alcancen los umbrales de personal previstos por el legislador, operando como una fuente normativa interna de carácter vinculante que rige los derechos, deberes y el régimen disciplinario de los colaboradores.

Que, el Congreso de la República de Colombia expidió la Ley 2466 de 2025, mediante la cual se dictan las directrices generales de la reforma laboral. Esta ley consagra mandatos imperativos para la actualización del Reglamento Interno de Trabajo en materias de orden público y organizativo, tales como la reconfiguración y fomento de las diversas modalidades de teletrabajo, los límites del trabajo suplementario, los recargos dominicales y festivos, el derecho fundamental a la desconexión laboral y el marco normativo punitivo frente al acoso laboral y violencias de género.

Que, la División de Recursos Humanos, con orientación de la Oficina Jurídica, elaboró el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de la Universidad Francisco de Paula Santander, conforme a la legislación laboral vigente, con el propósito de regular las condiciones laborales entre la Universidad y sus trabajadores.

Que, el Comité Administrativo de la Universidad, en virtud de lo consagrado en los literales b) y c) del artículo 47 del Acuerdo No. 126 de 1994 - Estructura Orgánica-, estudió, evaluó y prestó su aprobación al texto concertado del Reglamento Interno de Trabajo según constancia en el Acta N° 11 del 13 de noviembre de 2025.

Que, el Reglamento Interno de Trabajo, es de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo, sean particulares u oficiales (en lo compatible con su régimen especial), y busca promover un ambiente laboral respetuoso, ordenado, productivo, inclusivo y libre de violencia basada en género, en concordancia con la Política Institucional de Tolerancia Cero a la Violencia Basada en Género.

Resolución No. 1157 del 09 de octubre del 2026

2

Que, el Reglamento Interno de Trabajo forma parte integral de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con el personal de la Universidad Francisco de Paula Santander.

Que, en mérito de lo expuesto, la Rectora de la Universidad Francisco de Paula Santander,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º. ADOPCIÓN: Adoptar el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad Francisco de Paula Santander –principal Cúcuta, cuyo texto adjunto forma parte integral del presente acto administrativo y resulta de obligatorio acatamiento para todos los trabajadores con vinculación contractual laboral de la institución

ARTÍCULO 2º. PUBLICACIÓN: El Empleador publicará en cartelera de la Universidad el presente Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación. Los trabajadores podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo. El empleador publicará el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Además, en atención a la Ley 2466 de 2025, el empleador publicará el presente reglamento a través de medio virtual, al cual los trabajadores podrán acceder en cualquier momento.

ARTÍCULO 3º. TRANSICIÓN E IMPLEMENTACIÓN OBLIGATORIA: Disponer que todas las adecuaciones operativas, tablas de recargos, distribución de jornadas y esquemas de teletrabajo regulados en este reglamento en atención a la Ley 2466 de 2025, se entienden incorporadas y de aplicación imperativa, en observancia del plazo fijado por el legislador.

ARTÍCULO 4º. INCORPORACIÓN CONTRACTUAL: En los términos de los Artículos 104 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, las disposiciones contenidas en el presente reglamento forman parte de las normas internas de la Universidad y se entienden incorporadas de pleno derecho a todos los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con el personal de la institución.

ARTÍCULO 5º. SOCIALIZACIÓN Y SEGUIMIENTO: Encargar a la Vicerrectoría Administrativa, a la División de Recursos Humanos, difundir, socializar y capacitar sobre el contenido y alcance del Reglamento Interno de Trabajo a todo el personal vinculado a la Universidad. La División de Recursos Humanos velará por la correcta aplicación y control institucional del reglamento

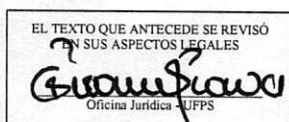
ARTICULO 6º. VIGENCIA: El presente Reglamento entrará a regir una vez se cumpla el requisito consagrado en el Artículo 2 “Publicación” y no se presenten objeciones por parte de los trabajadores, o habiéndose presentado hayan sido resueltas satisfactoriamente.

PUBLÍQUESE Y CUMPLASE

SANDRA ORTEGA SIERRA
Rectora

Revisó: María Isabel Gamboa Jaimes
Jefe División de Recursos Humanos

Proyectó: Melissa Jaraba





**Universidad Francisco
de Paula Santander**
Vigilada Mineducación

— REGLAMENTO INTERNO DE — **TRABAJO**

DE LA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER

EXPEDIDO MEDIANTE LA
RESOLUCIÓN No. 1157 DEL 09 DE OCTUBRE DEL 2026



PRINCIPAL CÚCUTA

Tabla de Contenido

CAPITULO I.	4
DESTINATARIOS	4
CAPÍTULO II.	5
PERÍODO DE PRUEBA	5
CAPÍTULO III.	5
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	5
CAPÍTULO IV.	5
HORARIO DE TRABAJO	5
CAPÍTULO V.	8
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	8
CAPÍTULO VI.	9
DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO Y REMUNERADO	9
CAPÍTULO VII.	11
VACACIONES REMUNERADAS	11
CAPÍTULO VIII.	13
PERMISOS Y LICENCIAS	13
CAPÍTULO IX.	16
SALARIO, MODALIDADES Y PERÍODOS DE PAGO. SALARIO MÍNIMO	16
CAPÍTULO X.	17
HIGIENE Y SERVICIOS MÉDICOS	17
CAPÍTULO XI.	18
RIESGOS LABORALES. PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO	18
CAPÍTULO XII.	19
PRESCRIPCIONES DE ORDEN	19
CAPÍTULO XIII.	20
ORDEN JERÁRQUICO	20
CAPÍTULO XIV.	20
LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE DIECIOCHO AÑOS	20
CAPÍTULO XV.	21
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y DESCANSOS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD	21

CAPÍTULO XVI.....	21
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD Y LOS TRABAJADORES	21
CAPÍTULO XVII.....	23
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD Y LOS TRABAJADORES.....	23
CAPÍTULO XVIII.....	27
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	27
CAPÍTULO XIX.....	29
PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	29
CAPÍTULO XX.....	30
DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO	30
CAPÍTULO XXI.....	32
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN ..	32
CAPÍTULO XXII.....	36
RECLAMOS; PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN	36
CAPÍTULO XXIII.....	36
TELETRABAJO	36
CAPÍTULO XXIV.....	38
PRESTACIONES SOCIALES.....	38
CAPÍTULO XXV.....	38
APLICACIÓN NORMATIVA ESPECIAL	38
CAPÍTULO XXVI.....	39
PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO.....	39

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER- SEDE PRINCIPAL CÚCUTA

CAPITULO I.

DESTINATARIOS

Artículo 1. Para efectos del presente Reglamento Interno de Trabajo, el personal vinculado a la Universidad Francisco de Paula Santander mediante contrato de trabajo se clasifica como trabajadores particulares y trabajadores oficiales, según la naturaleza jurídica de la vinculación, conforme al Acuerdo 048 de 2007 (compilación del Estatuto General de la UFPS). Los trabajadores oficiales son aquellos vinculados por decreto o acto administrativo equivalente, con acceso a beneficios de la convención colectiva aplicable. Los trabajadores particulares se rigen exclusivamente por contratos laborales bajo el Código Sustantivo del Trabajo (CST), sin habilitar automáticamente la clasificación oficial ni sus beneficios, salvo disposición expresa de norma superior. Estos trabajadores se rigen por las disposiciones del CST y por el presente reglamento, el cual establece las normas que regulan sus derechos, deberes, condiciones laborales y régimen disciplinario, sin perjuicio de la aplicación de otras disposiciones legales que les sean aplicables.

Parágrafo: La clasificación no altera la naturaleza contractual inicial; cualquier transición a oficial requerirá acto administrativo específico de la UFPS.

Artículo 2. Las personas que sean seleccionadas para iniciar su proceso de vinculación laboral con la Universidad Francisco de Paula Santander acreditarán experiencia, formación y competencias necesarias para el buen ejercicio de sus funciones.

Al momento de su contratación los candidatos deben allegar y diligenciar los siguientes documentos:

- Formatos institucionales
- Certificados de estudios
- Certificados de cursos y seminarios
- Certificaciones laborales
- Recomendaciones personales
- Fotocopia de Cédula de ciudadanía
- Visa de trabajo para extranjeros o documento equivalente
- En general, aportar todos y cada uno de los soportes que respalden la información relacionada en la hoja de vida.

Una vez seleccionado el candidato, este deberá firmar el contrato de trabajo correspondiente.

En general, aportar todos y cada uno de los soportes que respalden la información relacionada en la hoja de vida. Una vez seleccionado el candidato, la Universidad verificará los antecedentes disciplinarios, antecedentes judiciales y, de ser aplicable, realizará el examen de ingreso o pruebas psicotécnicas requeridas por la norma institucional. Solo tras la aprobación de estos requisitos, el candidato deberá firmar el contrato de trabajo correspondiente.

Parágrafo Primero: La Universidad Francisco de Paula Santander se reserva el derecho a validar y consultar con otras dependencias o entidades de uno o varios de los documentos aportados para determinar la autenticidad y veracidad de la información entregada. Cualquier inconsistencia o falta a la verdad,

entendida como engaño mediante presentación de certificados falsos o información falsa para admisión (conforme al literal a) del numeral 1 del Artículo 93 del presente Reglamento y Artículo 62, numeral 1, literal a) del CST), será causa justa de terminación del contrato y sujeto a acciones disciplinarias inmediatas conforme a este Reglamento Interno de Trabajo y al CST además de las denuncias ante la autoridad judicial competente.

Parágrafo Segundo: La Universidad en ningún caso contratará personal menor de quince años, salvo autorización expresa del Ministerio de Trabajo para actividades permitidas conforme a la Ley 1098 de 2006.

Artículo 3. Para seleccionar docentes ocasionales, catedráticos, tutores o tutores virtuales para los Departamentos Académicos de la UFPS, se utilizará el banco de datos conforme a las normas estatutarias vigentes.

CAPÍTULO II.

PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 4. La Universidad, estipulará con el trabajador un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la institución, las aptitudes del trabajador, y por parte del trabajador, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

Artículo 5. 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.

Artículo 6. En ningún caso el período de prueba 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.

Cuando el período de prueba se pacte por un lapso menor del límite máximo legalmente permitido, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado y sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder de dos (2) meses.

Artículo 7. Durante el período de prueba la Universidad puede dar por terminado el contrato de trabajo según en los términos del artículo 80 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO III.

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 8. Son trabajadores accidentales o transitorios, conforme al artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo, aquellas personas que se ocupen en la Universidad de labores de corta duración, no mayores de un (1) mes, y de índole distinta a las actividades normales de la institución, los cuales tienen derecho al pago del descanso dominical y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado. Así mismo, tendrán derecho al pago proporcional de todas las prestaciones sociales establecidas en la ley laboral.

CAPÍTULO IV.

HORARIO DE TRABAJO

Artículo 9. Duración y Distribución de la Jornada de Trabajo. La jornada de trabajo en la Universidad Francisco de Paula Santander se regirá por lo dispuesto en el artículo 161 del Código Sustantivo del

Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, así como por la Ley 1437 de 2011, el Decreto 1042 de 1978, y la Ley 30 de 1992. La duración de la jornada máxima legal será distribuida conforme a las necesidades de las unidades académicas y administrativas, respetando las excepciones legales aplicables al personal administrativo según la naturaleza de sus labores.

Parágrafo Primero: La Universidad garantizará el cumplimiento de la jornada máxima legal y el derecho a la desconexión laboral, conforme a la Ley 2191 de 2022. Se adoptarán procedimientos internos para proteger el descanso efectivo de los funcionarios, restableciendo este derecho en caso de vulneración. Estos procedimientos están debidamente publicados y disponibles para consulta.

Parágrafo Segundo: Para efectos de la jornada de trabajo, el personal de la Universidad se clasifica en: Personal administrativo; Personal docente. El personal administrativo cumplirá con la jornada máxima legal, ajustada según las particularidades de cada oficio y las disposiciones de la Universidad.

Personal Docente:

- a) Profesores de tiempo completo (vinculación oficial o indefinida, dedicados a actividades académicas, investigación y extensión, cumpliendo jornada máxima legal).
- b) Profesores de medio tiempo (vinculación por mitad de jornada máxima legal, según horarios asignados).
- c) Profesores de hora cátedra (prestación por horas lectivas específicas, mediante contrato a término fijo, sin subdivisión en tiempo completo o medio tiempo, conforme a reglamentos docentes; incluye tutores distancia/virtual y docentes de posgrado). El personal docente prestará sus servicios conforme a los horarios establecidos por la Universidad

Personal Administrativo:

La jornada incluirá una pausa para el almuerzo de una (1) a dos (2) horas, coordinada con el director o jefe de cada unidad académica o administrativa, conforme a las necesidades operativas y el proyecto de Resolución sobre horarios y jornadas laborales de la División de Recursos Humanos. (aprobado tras revisión legal).

El personal administrativo cumplirá con la jornada máxima legal, ajustada según las particularidades de cada cargo y las disposiciones de la Universidad.

Parágrafo Tercero: Las unidades académicas y administrativas podrán establecer acuerdos para no laborar los sábados, siempre que se cumpla con la jornada máxima legal, las necesidades operativas de la Universidad.

Parágrafo Cuarto: El día de descanso obligatorio será el domingo de cada semana, salvo excepciones establecidas por la normativa vigente o las necesidades institucionales

Artículo 10. Excepciones a la Jornada de Trabajo Quedan exceptuados de los horarios establecidos en el Artículo 9.º los siguientes casos:

1. Adolescentes de 15 a 17 años:

a) Mayores de 15 y menores de 17 años: Podrán trabajar un máximo de 6 horas diarias y 30 horas semanales, hasta las 6:00 p.m.

b) Mayores de 17 años: Podrán trabajar un máximo de 8 horas diarias y 40 horas semanales, hasta las 8:00 p.m.

2. Cargos de dirección, confianza o manejo: No estarán sujetos a limitaciones de jornada, debiendo cumplir con el tiempo necesario para sus obligaciones sin derecho a remuneración por trabajo suplementario.

3. Labores discontinuas, intermitentes o de vigilancia: Cuando los trabajadores residan en el lugar de trabajo, no se aplicarán límites de jornada y no serán sujeto del derecho a remuneración por trabajo suplementario.

4. Turnos sucesivos: La Universidad y el trabajador podrán acordar, temporal o indefinidamente, turnos de trabajo sucesivos para operar sin interrupción todos los días de la semana, con un máximo de 6 horas diarias y 36 horas semanales. En este caso, no habrá recargo nocturno ni por trabajo dominical o festivo, pero se garantizará el salario correspondiente a la jornada ordinaria y un día de descanso remunerado.

5. Jornadas flexibles: La Universidad y el trabajador podrán acordar jornadas diarias flexibles, distribuidas en un máximo de 6 días a la semana, con un día de descanso obligatorio que podrá coincidir con el domingo. Las horas diarias podrán variar entre 4 y 9 horas, sin exceder un promedio de 42 horas semanales, conforme al artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, sin generar recargo por trabajo suplementario.

Artículo 11. Descanso en sábado La División de Recursos Humanos, en coordinación con las dependencias y con aprobación de la Rectoría, podrá redistribuir la jornada máxima legal, ampliando hasta 2 horas diarias la jornada ordinaria para permitir el descanso los sábados. Esta ampliación no se considerará trabajo suplementario ni generará remuneración adicional.

Artículo 12. Actividades Recreativas, Culturales, Deportivas o de Capacitación Los trabajadores que cumplan la jornada máxima legal tendrán derecho a dedicar 2 horas semanales de dicha jornada, por cuenta de la Universidad, a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, conforme a la Ley 1857 de 2017 y la Ley 2101 de 2021. Durante la implementación gradual de la jornada máxima legal, este tiempo se ajustará proporcionalmente de común acuerdo entre el trabajador y la Universidad. Una vez finalizada la implementación gradual, la Universidad quedará exonerada de aplicar el parágrafo del artículo 3 de la Ley 1857 de 2017 y el artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

Artículo 13. Sin Limitación de Jornada Los trabajadores en cargos de dirección, confianza o manejo, o aquellos en labores discontinuas, intermitentes o de vigilancia que residan en el lugar de trabajo, no tendrán limitación de jornada. Deberán trabajar el tiempo necesario para cumplir sus obligaciones, sin que el exceso de 8 horas diarias se considere trabajo suplementario ni genere remuneración adicional.

Artículo 14. Suspensión Temporal por Fuerza Mayor En caso de fuerza mayor o caso fortuito que impida desarrollar la jornada dentro del horario establecido, por un período no mayor a 2 horas, la Universidad podrá reprogramar dichas horas en un horario diferente, sin que esto constituya trabajo suplementario ni genere remuneración adicional.

Artículo 15. Trabajo Extraordinario por Fuerza Mayor La Universidad podrá autorizar la extensión de la jornada máxima legal, conforme al artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, en casos de fuerza mayor, caso fortuito, accidentes inminentes o trabajos urgentes en máquinas o infraestructura. Esta extensión se limitará a lo estrictamente necesario para evitar perturbaciones graves en la operación de la Universidad. Las horas extraordinarias deberán registrarse conforme a la normativa vigente.

Artículo 16. Labores por Turnos En labores que no requieran actividad continuada y se realicen por turnos, la jornada podrá exceder las 8 horas diarias o la jornada máxima legal, siempre que el promedio en un período de hasta 3 semanas no supere las 8 horas diarias ni la jornada máxima legal. Esta ampliación no se considerará trabajo suplementario.

Artículo 17. Turnos Sucesivos para Nuevas Actividades La Universidad podrá organizar turnos sucesivos para nuevas actividades, temporal o indefinidamente, con un máximo de 6 horas diarias y 36 horas semanales, permitiendo operar sin interrupción todos los días de la semana. No habrá recargo nocturno ni por trabajo dominical o festivo, pero se garantizará el salario correspondiente y un día de descanso remunerado.

Parágrafo: La Universidad no podrá contratar a un trabajador para ejecutar múltiples turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Artículo 18. Labores Continuas por Turnos Para labores que requieran continuidad mediante turnos sucesivos, la Universidad podrá ampliar la jornada ordinaria, previa autorización del Ministerio de Trabajo o el inspector de trabajo correspondiente. En estos casos, la jornada semanal no podrá exceder las 56 horas.

CAPÍTULO V.

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 19. Definición de Trabajo Diurno y Nocturno. El trabajo ordinario diurno es aquel realizado entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m. El trabajo nocturno es aquel comprendido entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m., conforme al artículo 1 de la Ley 1846 de 2017. A partir del 25 de diciembre de 2025, se aplicarán las disposiciones de la Ley 2466 de 2025, que podrán modificar estas definiciones o recargos, según corresponda, seis meses después de su entrada en vigor (25 de junio de 2025).

Artículo 20. Definición de Trabajo Suplementario o de Horas Extras. El trabajo suplementario o de horas extras es aquel que excede la jornada ordinaria establecida o, en todo caso, la jornada máxima legal, conforme al artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021.

Parágrafo: Según el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1 del Decreto 13 de 1967 y en concordancia con el Decreto Reglamentario 995 de 1968, las actividades no contempladas en este artículo solo podrán exceder los límites establecidos en el artículo anterior bajo autorización expresa de la Universidad.

Artículo 21. Límites del Trabajo Suplementario. Las horas extras, ya sean diurnas o nocturnas, no podrán exceder de 2 horas diarias ni de 12 horas semanales. Cuando la jornada ordinaria se amplíe por acuerdo entre la Universidad y los trabajadores a 10 horas diarias, no se permitirá laborar horas extras en el mismo día. A partir del 25 de diciembre de 2025, estas disposiciones se ajustarán conforme a la Ley 2466 de 2025, si aplica.

Artículo 22. Remuneración del Trabajo Suplementario. El trabajo suplementario o de horas extras será remunerado por la Universidad de la siguiente manera:

- a) Diurno: Con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- b) Nocturno: Con un recargo del 80% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

A partir del 25 de diciembre de 2025, los recargos se ajustarán según lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025, si aplica.

Artículo 23. Remuneración del Trabajo Nocturno. El trabajo nocturno, por el solo hecho de realizarse entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m., será remunerado con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo ordinario diurno, salvo en los casos de jornadas de 36 horas semanales acordadas conforme al literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990. A partir del 25 de diciembre de 2025, este recargo se ajustará según lo establecido en la Ley 2466 de 2025, si aplica.

Artículo 24. Exclusividad de los Recargos. Los recargos por trabajo suplementario o nocturno establecidos en los artículos anteriores se aplicarán de manera exclusiva, sin acumulación con otros recargos. Esta disposición se mantendrá vigente y se revisará conforme a la Ley 2466 de 2025 a partir del 25 de diciembre de 2025.

Artículo 25. Pago del Trabajo Suplementario y Nocturno. El pago por trabajo suplementario, horas extras y recargos por trabajo nocturno se realizará junto con el salario ordinario del período en que se causaron o, a más tardar, con el salario del período siguiente. Esta disposición se ajustará, si es necesario, conforme a la Ley 2466 de 2025 a partir del 25 de diciembre de 2025.

Artículo 26. Autorización de Horas Extras. La Universidad solo reconocerá el pago de trabajo suplementario o de horas extras cuando estas sean expresamente requeridas y autorizadas por la institución. En caso de jornadas ampliadas a 10 horas diarias por acuerdo entre la Universidad y los trabajadores, no se permitirá laborar horas extras en el mismo día. Esta norma se revisará para su compatibilidad con la Ley 2466 de 2025 a partir del 25 de diciembre de 2025.

Parágrafo: Cuando se causen horas extras, estas serán pagadas conforme a lo estipulado en la convención colectiva de trabajo suscrita entre la Organización Sindical y la Universidad Francisco de Paula Santander.

Artículo 27. Prohibición de Trabajo Suplementario para Menores de Edad. La Universidad no podrá autorizar trabajo suplementario, nocturno o de horas extras para trabajadores menores de edad, en cumplimiento de la normativa laboral vigente. Esta prohibición se mantendrá conforme a la Ley 2466 de 2025 a partir del 25 de diciembre de 2025.

CAPÍTULO VI

DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO Y REMUNERADO

Artículo 28. Los días de descanso obligatorio y remunerado incluyen los domingos y los días festivos de carácter civil o religioso establecidos por la ley. Cada día de descanso tendrá una duración mínima de 24 horas. Si un día festivo no cae en lunes, el descanso se trasladará al lunes siguiente. Si coincide con un domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes siguiente.

Parágrafo: La Universidad garantizará el derecho a la desconexión laboral durante los días de descanso obligatorio, conforme a la Ley 2191 de 2022, asegurando procedimientos internos que protejan el descanso efectivo de los trabajadores.

Artículo 29. Remuneración del Descanso Dominical. La Universidad remunerará el descanso dominical a los trabajadores que, habiendo cumplido con sus obligaciones laborales durante todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, salvo por justa causa (accidente, enfermedad, calamidad doméstica, caso fortuito o fuerza mayor) o por disposición de la Universidad. La Universidad podrá exigir la comprobación de la justa causa. No tendrán derecho a la remuneración del descanso dominical los trabajadores que reciban auxilio o indemnización por enfermedad o accidente de trabajo para ese día. Los días festivos no interrumpen la continuidad laboral para efectos de esta remuneración.

Artículo 30. Inclusión del Descanso en el Salario. El pago del descanso obligatorio y remunerado está incluido en el salario ordinario de los trabajadores, conforme a la normativa vigente.

Artículo 31. Cálculo del Descanso para Salarios No Fijos. Para trabajadores con salarios no fijos (por tarea, a destajo o por unidad de obra), la remuneración del descanso dominical se calculará con base en el promedio del salario devengado en la semana inmediatamente anterior, considerando únicamente los días trabajados.

Artículo 32. Remuneración de Días Festivos. La remuneración de los días festivos de carácter civil o religioso, distintos al domingo, se liquidará de la misma forma que el descanso dominical, sin descuentos por faltas al trabajo.

Artículo 33. Retribución del Trabajo en Días de Descanso Obligatorio. El trabajo excepcional en días de descanso obligatorio se remunerará según las siguientes reglas, conforme al artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 14 de la Ley 2466 de 2025:

- a) Con un recargo que se implementará de manera gradual:
 - A partir del 1 de julio de 2025, el recargo será del 80% sobre el salario ordinario, proporcional a las horas trabajadas.
 - A partir del 1 de julio de 2026, el recargo será del 90% sobre el salario ordinario, proporcional a las horas trabajadas.
 - A partir del 1 de julio de 2027, el recargo será del 100% sobre el salario ordinario, proporcional a las horas trabajadas.
- b) Si un día festivo coincide con el descanso dominical, el trabajador solo tendrá derecho al recargo señalado en el numeral anterior.
- c) No habrá recargo para trabajadores con jornadas especiales de 36 horas semanales, conforme al literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

Artículo 34. Compensación por Trabajo en Días de Descanso Obligatorio. El trabajador que labora excepcionalmente en un día de descanso obligatorio tendrá derecho, a su elección, a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero conforme al artículo 33.

Artículo 35. Descanso Compensatorio para Trabajo Habitual en Días de Descanso. Los trabajadores que habitualmente trabajen en domingos o días de descanso obligatorio gozarán de un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 33. Los

trabajadores con jornadas especiales de 36 horas semanales solo tendrán derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando trabajen en domingo.

Artículo 36. Trabajo en Días de Descanso para Personal Esencial. Los trabajadores cuyos conocimientos técnicos o funciones no permitan su reemplazo sin perjuicio para la Universidad deberán trabajar en domingos o días festivos, con remuneración conforme al artículo 33.

Artículo 37. Modalidades de Descanso Compensatorio. El descanso compensatorio podrá otorgarse de las siguientes formas:

- a) En un día laborable de la semana siguiente, para todo el personal con derecho o por turnos.
- b) Desde el mediodía del domingo o día de descanso obligatorio hasta el mediodía del día siguiente.

Artículo 38. Acumulación de Días de Descanso. En casos de labores ocasionales o transitorias que no permitan suspenderse, si el personal no puede tomar el descanso durante una o más semanas, los días de descanso se acumularán en la semana siguiente a la finalización de dichas labores o se pagarán en dinero, a opción del trabajador.

Artículo 39. Publicación de Turnos de Descanso. Para trabajos habituales en domingos, la Universidad publicará, con al menos 12 horas de antelación, en un lugar visible del establecimiento, la relación de trabajadores que no podrán disfrutar del descanso dominical por razones del servicio, incluyendo el día y horario del descanso compensatorio.

Artículo 40. Suspensión del Trabajo por Otras Festividades. Si la Universidad suspende el trabajo por festividades no contempladas como días de descanso obligatorio, estará obligada a pagar el salario correspondiente como si se hubiera trabajado. Si se acuerda compensar la suspensión con trabajo en días hábiles, este no se considerará trabajo suplementario ni de horas extras.

CAPÍTULO VII

VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 41. Derecho a vacaciones. De conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo (CST), los trabajadores con contrato de trabajo tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicios prestados.

Artículo 42. Vacaciones colectivas. La Universidad establecerá un período de vacaciones colectivas entre diciembre y enero, alineado con el calendario académico, para todos o parte de los trabajadores con contrato de trabajo. Las vacaciones anticipadas para quienes no hayan cumplido un año de servicios se considerarán proporcionales y se abonarán al período causado al cumplir el año.

1. **Personal con contrato a término indefinido:** Corresponden a quince (15) días hábiles de vacaciones colectivas en el período de diciembre a enero, determinado anualmente por resolución de la Universidad. Estará exceptuado el personal esencial (por ejemplo, de planta física o servicios críticos) que la Universidad determine no pueda gozar en este período, aplicándose lo dispuesto en el artículo 187 del CST para reprogramación, con pago proporcional por fracciones de año trabajado conforme al Art. 192 del CST.

2. **Personal con contrato a término fijo:** Corresponden a quince (15) días hábiles de vacaciones colectivas en el período de diciembre a enero, si el contrato está vigente. Al terminarse el contrato sin haber causado o disfrutado las vacaciones completas, estas se compensarán en dinero proporcionalmente al tiempo trabajado.

Parágrafo Primero: Las vacaciones colectivas se programarán oficiosamente para garantizar la continuidad del servicio, ajustándose al receso académico de diciembre a enero.

Parágrafo Segundo: En todos los casos, las vacaciones no disfrutadas se compensarán en dinero proporcionalmente al tiempo de vinculación al finalizar el contrato o período, por Art. 192 CST.

Artículo 43. Notificación y registro. La Universidad notificará a los trabajadores con al menos quince (15) días de anticipación la fecha de inicio de las vacaciones, mediante comunicación oficial. Se llevará un registro de vacaciones que incluirá la fecha de ingreso del trabajador, las fechas de inicio y fin de las vacaciones, y la remuneración correspondiente.

Artículo 44. Interrupción de vacaciones. Si las vacaciones son interrumpidas por causa justificada (por ejemplo, enfermedad o calamidad), el trabajador no perderá el derecho a reanudarlas en un período posterior, conforme a la programación institucional y lo dispuesto en el CST.

Artículo 45. Acumulación de vacaciones. La acumulación de vacaciones se registrará por el CST:

- a) Todo trabajador gozará anualmente, al menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, no acumulables.
- b) Las partes podrán convenir por escrito acumular los días restantes hasta por dos (2) años.
- c) Para trabajadores técnicos, especializados, de confianza o de manejo, la acumulación podrá extenderse hasta por cuatro (4) años.
- d) Si el trabajador goza solo de seis (6) días en un año, se presume acumulación de los días restantes.
- e) Toda acumulación debe constar por escrito.

Artículo 46. Prohibición de acumulación y compensación para menores. Se prohíbe la acumulación y compensación, incluso parcial, de vacaciones para trabajadores menores de dieciocho (18) años durante la vigencia del contrato. Estos deberán disfrutar la totalidad en tiempo, en el año siguiente al causado.

Para mayores de dieciocho (18) años, la compensación en dinero hasta la mitad de las vacaciones será válida solo si se concede simultáneamente el disfrute en tiempo de los días no compensados.

Artículo 47. Compensación en dinero. El trabajador y la Universidad podrán acordar por escrito, a solicitud del trabajador, compensar en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Al terminar el contrato sin haber disfrutado vacaciones causadas, o al haber compensación durante la vigencia, se tomará como base el último salario devengado, procediendo proporcionalmente por fracción de año.

Parágrafo: En contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho a vacaciones proporcionales al tiempo laborado, pagadas en dinero al finalizar el contrato.

Artículo 48. Reemplazo durante vacaciones. El trabajador de confianza o manejo que disfrute vacaciones podrá proponer un reemplazo bajo su responsabilidad solidaria, previa aprobación de la Universidad. Si la Universidad no acepta el reemplazo propuesto y designa otro, cesa la responsabilidad del trabajador ausente.

Artículo 49. Liquidación de vacaciones. Durante las vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario devengado al inicio del período, excluyendo el valor del trabajo en días de descanso obligatorio, horas extras o suplementario. Para salarios variables, se liquidará con el promedio del año anterior, conforme al CST.

CAPÍTULO VIII.

PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 50. Licencias remuneradas. De conformidad con el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, la Universidad concederá a sus trabajadores las licencias remuneradas necesarias en los siguientes casos:

- a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997, que otorga medio día de descanso el mes siguiente al día de la votación.
- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, incluyendo un día remunerado en los 45 días siguientes a la votación para quienes ejerzan funciones en mesas de votación. Diez por ciento (10%) del total de trabajadores.
- c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador. Se concederá el tiempo necesario para superar el suceso.
- d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad a la Universidad y que el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la institución.
- e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas, cuando se informe al empleador junto con el certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis, de conformidad con la Ley 2338 de 2023.
- f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo, presentando el requerimiento o citación de la institución educativa.
- g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales, presentando la respectiva citación emitida por la autoridad competente.
- h) Un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo para trabajadores que certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo, acordado con la Universidad.

Adicionalmente, se concederá la licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles en el evento 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.

Se concederá licencia de paternidad de dos (2) semanas completas, de conformidad con el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 4º de la Ley 2114 de 2021, siempre que el padre haya cotizado al sistema de salud durante el tiempo mínimo exigido por la ley. La licencia de paternidad comenzará a contarse desde el nacimiento del hijo.

La concesión de las licencias antedichas estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a) El fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
- b) En caso de entierro de sus compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y la Universidad tiene el arbitrio de concederlo hasta un diez por ciento (10%) del total de trabajadores.
- c) En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser posterior o anterior al hecho que lo constituye, o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. De todas maneras, el trabajador debe comprobar ante la Universidad la ocurrencia del hecho a efecto de que pueda tenerse como justificada su falta de asistencia al trabajo.
- d) Las ausencias por asistencia al servicio médico correspondiente deberá el trabajador acreditarlas con la correspondiente constancia de la EPS a la que se encuentre vinculado. No se aceptarán, por lo tanto, como excusa, la simple manifestación de haber concurrido al servicio médico. La asistencia al servicio médico autorizado deberá comunicarse con anticipación a la Universidad, salvo los casos de urgencias médicas.
- e) En los demás casos, como el ejercicio del sufragio, desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, se demostrará el hecho con la comunicación oficial respectiva y el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

El tiempo empleado en los permisos o licencias de que trata el presente artículo no se descontará o compensará al trabajador, salvo cuando no se presente la respectiva documentación que acredite cada caso, sin perjuicio de las sanciones que por tal hecho le sean imputables al trabajador.

Parágrafo Primero. Licencias no remuneradas. A solicitud escrita del trabajador, la Universidad podrá conceder permisos no remunerados para atender asuntos personales que no estén contemplados en este reglamento ni en el Código Sustantivo del Trabajo. En estos casos, el trabajador aceptará expresamente que no recibirá remuneración por el día o los días de permiso concedidos. Si el trabajador solicita la reposición del tiempo correspondiente al permiso y, por razones operativas o institucionales, esta no pueda realizarse, el permiso se concederá finalmente como no remunerado. La solicitud debe presentarse con al menos cinco (5) días hábiles de anticipación, salvo en casos de fuerza mayor, y será evaluada por la División de Recursos Humanos, considerando la continuidad del servicio. Incluyen ausencias personales no contempladas en el CST (ej. asuntos familiares), sin goce de sueldo ni reposición de tiempo, limitados a

Parágrafo Segundo. Otros permisos. La Universidad podrá considerar la concesión de permisos para atender situaciones no previstas en este reglamento ni en el Código Sustantivo del Trabajo, siempre que sean objeto de estudio para determinar su viabilidad. Dichos permisos deberán contar con el visto bueno del jefe inmediato, quien considerará el impacto en el funcionamiento institucional y la justificación presentada por el trabajador, para su posterior evaluación por parte de la División de Recursos Humanos.

La solicitud deberá incluir los documentos que soporten la necesidad del permiso y será resuelta en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles.

Parágrafo Tercero. Permiso para Ejercicio de Docencia Universitaria en Hora Cátedra. Los trabajadores con contrato de trabajo en la Universidad Francisco de Paula Santander que, adicionalmente, estén vinculados como profesores de hora cátedra podrán solicitar un permiso remunerado para ejercer la docencia universitaria hasta por un máximo de cinco (5) horas semanales. El permiso estará sujeto a la autorización del jefe inmediato, quien evaluará su viabilidad de acuerdo con las necesidades del servicio y verificará que no se afecte el cumplimiento de las responsabilidades laborales del trabajador ni la adecuada prestación del servicio. La solicitud deberá tramitarse conforme al procedimiento institucional y contar con la aprobación del jefe inmediato, la Rectoría y la División de Recursos Humanos.

El incumplimiento de este compromiso, incluyendo la disminución intencional del ritmo de ejecución del trabajo o la inobservancia de los horarios asignados para la docencia, será considerado una violación al Artículo 83, numeral 5 del presente Reglamento Interno de Trabajo: *“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”*, así como al Artículo 58, numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo: *“Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.”*

En consecuencia, las horas destinadas al ejercicio de la docencia deberán ser compensadas dentro de la jornada laboral, en coordinación con el jefe inmediato, de acuerdo con la solicitud del permiso y el reporte efectuado ante la División de Recursos Humanos. El trabajador deberá garantizar el cumplimiento de la carga académica y de los horarios asignados para el desarrollo de las clases, procurando que el ejercicio de la docencia no afecte el normal desarrollo de sus funciones laborales. El jefe del departamento académico realizará el control del cumplimiento de la carga académica y de los horarios establecidos, mientras que el jefe inmediato de la dependencia administrativa efectuará el seguimiento a la compensación de las horas correspondientes.

Parágrafo Cuarto. Permisos aplicables a trabajadores oficiales. Adicionalmente, para los trabajadores oficiales afiliados a SINTRAUNICOL Subdirectiva Cúcuta, la Universidad reconocerá permisos remunerados por calamidad doméstica o familiar, así como por maternidad, paternidad y luto, conforme a las disposiciones establecidas en el Artículo 10 y su parágrafo de la Convención Colectiva de Trabajo. Asimismo, se concederán permisos sindicales para actividades como asambleas, congresos y reuniones internas, de acuerdo con los Artículos 35, 36 y su parágrafo de la misma Convención, siempre que se notifiquen con la debida anticipación y no afecten el normal funcionamiento institucional.

Artículo 51. Permisos adicionales. La Universidad concederá hasta tres (3) días hábiles de permiso remunerado a sus trabajadores en los siguientes casos:

- a) Por nacimiento de un hijo, siempre y cuando el padre no tenga derecho a solicitar la licencia estipulada en el artículo 236 parágrafo 2, modificado por el artículo 2 de la Ley 2114 de 2021, del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social.
- b) Por enfermedad grave, debidamente comprobada, del cónyuge, compañero o compañera permanente, primer grado de consanguinidad o primero civil del trabajador.
- c) Por matrimonio del trabajador.
- d) Por destrucción total o parcial de su vivienda. Por cualquier otra causa debidamente comprobada que, a juicio de la Universidad, afecte intereses personales o familiares del trabajador. En este

caso se requiere el visto bueno del jefe inmediato del trabajador.

Artículo 52. Procedimiento para permisos. Para que sean otorgados los anteriores permisos y licencias, el trabajador deberá tener en cuenta el siguiente procedimiento:

- 1) Realizar la correspondiente solicitud ante la División de Recursos Humanos con copia a su jefe inmediato.
- 2) Dentro de lo posible, acompañar a la solicitud el documento que soporte la razón justificable del permiso.
- 3) Una vez reintegrado el trabajador a sus labores, deberá anexar prueba que sustente el permiso concedido de no haberlo hecho con antelación al mismo.

CAPÍTULO IX.

SALARIO, MODALIDADES Y PERÍODOS DE PAGO. SALARIO MÍNIMO

Artículo 53. La Universidad y el trabajador convendrán lo relativo al salario que haya de corresponderle, teniendo en cuenta sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por unidad de obra o por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente, o el fijado en pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

Artículo 54. Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales se podrá estipular por escrito 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, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa 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.

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%).

El trabajador que desea acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

Artículo 55. El salario puede convenirse todo en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie. Es salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministre al trabajador o a su familia, salvo estipulación en contrario, según lo previsto en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

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

Artículo 56. Cuando se trate de trabajo por equipos que implique rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la Universidad podrá estipular con los respectivos trabajadores salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades análogas o idénticas en horas diurnas, compensen los recargos legales.

Artículo 57. Los pagos se efectuarán así: los de jornales, si los hubiere, al vencimiento de cada semana; los de sueldos por períodos mayores de quince (15) días en la forma que indica en el artículo siguiente de este Reglamento. El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se sucedan en el mes.

Artículo 58. Salvo los casos en que se convenga pagos parciales en especie, el salario se pagará mensualmente en dinero, moneda legal, al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, por cheque o se le consignará en la cuenta personal registrada ante la División de Recursos Humanos de la Universidad, preferentemente mediante transferencia electrónica para optimizar procesos y reducir costos (conforme a disposiciones de Tesorería y auditorías Contraloría). La minuta de contrato se ajustará en consecuencia, eliminando referencias a cuentas no registradas.

Artículo 59. La Universidad pagará el salario mínimo que sea obligatorio en cada caso. A los trabajadores para quienes sea aplicable el salario mínimo, pero que, por razón del servicio contratado, o por disposiciones legales, sólo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen, es decir, proporcionalmente al trabajo realizado. Siempre con la salvedad para los contratos de trabajo con menores de edad.

Artículo 60. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el domicilio donde el trabajador presta el servicio, durante el trabajo o inmediatamente después de que cese éste.

CAPÍTULO X.

HIGIENE Y SERVICIOS MÉDICOS

Artículo 61. 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 con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Artículo 62. Los servicios médicos que requieran los trabajadores de la Universidad serán prestados por la Entidad Promotora de Salud (E.P.S.) pública o privada que haya escogido el trabajador.

Artículo 63. Todo trabajador, dentro del mismo día en que se sienta enfermo, debe comunicarlo al empleador o a quien haga sus veces, quien autorizará la salida inmediata y registrará la novedad en el sistema institucional. El trabajador gestionará directamente la atención y examen con el médico de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (I.P.S.) adscrita a la Entidad Promotora de Salud (EPS) que haya escogido, a fin de que certifique si puede o no continuar en el trabajo y, en su caso, determinar la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere el aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá

como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

Artículo 64. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general y del médico que los haya atendido o examinado y, en particular, a las que ordene la Universidad, o el médico de esta, así:

- a) El trabajador debe someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriba la Universidad o la Institución Prestadora de Servicios de Salud, en su caso, en los períodos que aquélla fije.
- b) El trabajador debe someterse a los tratamientos preventivos que ordene la Universidad y, en caso de enfermedad, debe seguir las instrucciones y tratamientos que ordene el médico correspondiente.
- c) El trabajador que sin justa causa se niegue a someterse a los exámenes, instrucciones y tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

Artículo 65. Sin perjuicio de la obligación de afiliar a cada trabajador a la Empresa Prestadora de Salud, que el trabajador libremente escoja para atender todos sus servicios de salud, la Universidad podrá prestar servicio médico en sus propias instalaciones.

La Universidad, mediante vinculación con la Oficina de Bienestar Universitario, prestará servicio médico en sus propias instalaciones para atención inicial y manejo de incapacidades. Cuando haya lugar, el médico de la Universidad (o designado por Bienestar Universitario) podrá autorizar incapacidades a los trabajadores de la Institución, las cuales tendrán validez siempre que no superen el término de tres días. Las incapacidades superiores a tres (3) días deberán ser autorizadas por la respectiva EPS a la que se encuentre afiliado el trabajador.

CAPÍTULO XI.

RIESGOS LABORALES. PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Artículo 66. Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones y medidas de seguridad e higiene que prescriben en la UFPS y las autoridades del ramo en general, el reglamento de higiene y seguridad industrial de la Universidad y del empleador o su jefe inmediato, relativas a la prevención de las enfermedades y al manejo de las máquinas y demás elementos para evitar accidentes de trabajo.

Artículo 67. En caso de accidente de trabajo, aun en el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a su jefe inmediato, al jefe (a) de la División de Recursos Humanos de la Universidad, o al empleado que haga sus veces, para que estos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y de esta formase dé cumplimiento a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 68. En caso de accidente de trabajo se le prestarán al trabajador los primeros auxilios correspondientes y se adoptarán las medidas que se requieran y que se consideren necesarias para reducir al máximo las consecuencias del accidente.

La Universidad, en todo caso, prestará los primeros auxilios en caso de accidente de trabajo, pero no será responsable de ningún accidente que haya sido provocado o causado deliberadamente o por culpa grave de la víctima. Tampoco responderá de la agravación de las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

Artículo 69. De todo accidente de trabajo se desarrollará la respectiva investigación en podrá participar el trabajador (a menos que fuerza mayor se lo impida), se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombres de los testigos, si los hubiere, y en forma sintética lo que éstos puedan declarar.

Artículo 70. En todo caso, en lo referente a los puntos de que tratan este capítulo y el anterior, tanto la Universidad como los trabajadores se someterán a las normas del Reglamento especial de Higiene y Seguridad, así como las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo de conformidad con lo establecido en la legislación vigente sobre la materia.

CAPÍTULO XII.

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

Artículo 71. Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a) Respeto y subordinación para con sus superiores;
- b) Respeto para con sus compañeros de trabajo;
- c) Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y con sus compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores;
- d) Guardar una conducta decorosa durante todo el tiempo de la ejecución del contrato y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Universidad;
- e) Ejecutar los trabajos que se 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 veraz en todo caso, y suministrar las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo le soliciten, ajustados a la verdad;
- h) Recibir, aceptar y cumplir las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y el comportamiento laboral en general, con la verdadera intención de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho de la Universidad;
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarlo, siendo prohibido ausentarse sin permiso del respectivo jefe inmediato;
- j) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el

- k) manejo de los instrumentos de trabajo y para evitar accidentes de trabajo;
Atender las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la Universidad, la administradora de riesgos laborales o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes;
- l) Informar oportunamente a la Universidad sobre cualquier circunstancia que pueda afectarla en sus intereses o producirle perjuicios.

CAPÍTULO XIII.

ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 72. Para efectos de autoridad y ordenamiento de la Universidad, la jerarquía de ella será ejercida, en orden descendente, en la siguiente forma:

- **RECTOR.**

Parágrafo: La facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la institución está en cabeza de la Rectoría o su delegado.

CAPÍTULO XIV.

LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE DIECIOCHO AÑOS

Artículo 73. Prohibiciones:

- 1) Está absolutamente prohibido, aun con el consentimiento de sus representantes legales, el trabajo de los menores de quince (15) años, salvo autorización expresa del Ministerio de Trabajo para actividades permitidas conforme a la Ley 1098 de 2006.
- 2) Está prohibido el trabajo nocturno para los menores de dieciocho años, cualquiera que sea su sexo.
- 3) Queda prohibido el trabajo de menores de dieciocho (18) años en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.
- 4) La Universidad otorgará permiso no remunerado a las personas menores de edad que laboran en la institución para desarrollar actividades de capacitación escolar. Para lo cual el trabajador deberá demostrar la vinculación a una institución educativa de nivel básico o secundaria.
- 5) La Universidad deberá llevar un registro de todas las personas menores de diez y ocho (18) años empleadas por ella, en el que indicará la fecha de nacimiento de estas.

CAPÍTULO XV.

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y DESCANSOS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Artículo 74. Las mujeres, sin distinción de edad, no pueden ejecutar labores peligrosas o que requieran grandes esfuerzos.

Artículo 75. La Universidad concederá a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo. Durante los primeros seis meses de vida del bebé, la trabajadora tiene derecho a dos descansos de 30 minutos cada uno para amamantar, sin descuento en el salario. A partir de los seis meses y hasta los dos años de edad del bebé, la trabajadora tiene derecho a un descanso de 30 minutos para amamantar, siempre y cuando se mantenga una lactancia materna continua. La trabajadora debe acreditar la adecuada lactancia materna continua con certificados médicos, lo anterior de acuerdo a lo ordenado por la Ley 2306 de 2023.

Este permiso puede tomarse, de manera concertada con el jefe inmediato de la dependencia, en la mañana o en la tarde, de forma continua o dividida en dos descansos de una hora, uno en la mañana y uno en la tarde.

En el evento en que se acuerde el uso del disfrute de las vacaciones a continuación de la licencia de maternidad dicho periodo se entiende incluido en los seis (6) meses establecidos en el presente artículo.

Artículo 76. La Universidad está en la obligación de conservar en el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados por maternidad o en caso de aborto, señalados en los artículos 236 y 237 del Código Sustantivo del Trabajo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.

No producirá efecto alguno el despido que la Universidad comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados.

Parágrafo: La Universidad respetará el derecho que tiene el trabajador de gozar de la licencia de paternidad en los términos establecidos en la ley.

CAPÍTULO XVI.

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD Y LOS TRABAJADORES

Artículo 77. 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 laborales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- 3) Prestar inmediatamente 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, a sus creencias y sentimientos;
- 6) Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo IX de este Reglamento.
- 7) Dar al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato una certificación en que consten el tiempo de servicios prestados, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta en el consultorio del médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- 8) Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y 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.

A la terminación del contrato, si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador 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 él convivieren.

- 9) Cumplir con lo prescrito en el presente Reglamento y mantener en la Universidad el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

Artículo 78. Son obligaciones especiales del trabajador: Además de las obligaciones propias del contrato de trabajo de los trabajadores, mencionadas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, todos los trabajadores de la Universidad tienen las siguientes:

- a) Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la universidad toda su capacidad normal de trabajo.
- b) Desarrollar el objeto del contrato de acuerdo con los principios de la Universidad, sus políticas institucionales y los métodos, usos y prácticas propias de la actividad universitaria.
- c) Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
- d) Cumplir personalmente, con responsabilidad y eficiencia, las labores inherentes a su contrato de trabajo.
- e) Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y actividades contractuales.
- f) Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, y siempre que se respete, por parte del empleador, lo relacionado con la prestación de los servicios en horas extras, trabajos suplementarios o en días festivos, cuando

a ello hubiere lugar.

- g) Rendir los informes verbales y escritos que se le soliciten, asistir a las actividades, reuniones, comités y juntas previstas por las directivas de la Universidad o por sus representantes.
- h) Cooperar con la ejecución de la misión institucional de la Universidad y las labores propias de la dependencia o unidad académica y/o administrativa a la que se encuentre adscrito.
- i) Registrar en la División de Recursos Humanos de la Universidad su domicilio, dirección, teléfono y contacto en caso de emergencia, así como dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra al respecto.
- j) Utilizar de manera adecuada el uniforme y los demás elementos de seguridad suministrado por la Universidad, para la realización de sus labores.
- k) Entregar al término de cada jornada los valores recaudados y con destino a la Universidad.
- l) Atender al personal de la Universidad, los estudiantes y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la Universidad.
- m) Mantener el puesto de trabajo al día y ordenado.
- n) Actuar de manera diligente para evitar poner en peligro su propia seguridad, la de las otras personas o de los bienes de la Universidad.
- o) Informar directamente, o por interpuesta persona, y de manera inmediata, la incapacidad médica que le haya sido prescrita allegando el documento que la soporte.
- p) Hacer uso adecuado, responsable y exclusivo del correo electrónico institucional y de los recursos de la Universidad para el cumplimiento de las funciones propias del cargo, evitando su utilización para fines personales, comerciales o ajenos a la misión institucional de la Universidad.
- q) Cuando no haga parte de sus funciones, abstenerse de realizar actividades comerciales, de promoción o venta de productos o servicios para beneficio propio o de terceros durante la jornada laboral, dentro de las instalaciones de la Universidad o utilizando recursos institucionales.
- r) En general cumplir las disposiciones contempladas en las normativas y políticas internas vigentes.

CAPÍTULO XVII.

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD Y LOS TRABAJADORES

Artículo 79. Se prohíbe a la Universidad:

- 1) Deducir, retener, o compensar suma alguna del monto de 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:

- a) 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 del Trabajo. Es decir, en los casos de multas; retenciones por concepto de cuotas sindicales, cooperativas o cajas de ahorro; aportes al Instituto de los Seguros Sociales o a las Entidades Pro- motoras de Salud del sector privado; aportes a los Fondos de Pensiones, retención en la fuente y pago de impuestos; deducciones por conceptos de préstamos, anticipos de salarios en los casos autorizados por los inspectores de Trabajo; y en los casos de cuotas sindicales extraordinarias decretadas por las asociaciones sindicales.
 - b) 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 que la Ley las autorice.
 - c) En cuanto a la cesantía, la Universidad puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 2) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que estableciere la Universidad.
 - 3) 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.
 - 4) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio del derecho de asociación.
 - 5) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el derecho del sufragio.
 - 6) Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
 - 7) Hacer o permitir cualquier género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 - 8) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7.º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que utilice, para que no se ocupe por otros empleadores a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
 - 9) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

Artículo 80. Prohibición especial a la Universidad: Es prohibido al empleador el cierre intempestivo de la institución. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagarles a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la entidad. Asimismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquél y dará derecho a los trabajadores para reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

Artículo 81. Protección en conflictos colectivos: Los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la

presentación del pliego de peticiones y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

Artículo 82. Protección en casos de despidos colectivos:

- 1) Cuando la Universidad considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores parcial o totalmente, ya en forma definitiva o transitoria, por causas distintas a las previstas en la ley, deberá solicitar autorización previa del Ministerio de Trabajo, explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente, deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud.
- 2) Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. En los casos de suspensión del contrato de trabajo o terminación de este, por fuerza mayor o caso fortuito previstos en los artículos 51 y 466 del Código Sustantivo del Trabajo, la Universidad debe dar aviso al inspector del Trabajo del lugar o, en defecto de éste, a la primera autoridad política, a fin de que compruebe esa circunstancia.
- 3) No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, de que trata el numeral primero de este artículo.
- 4) El Ministerio de Trabajo, a su juicio, en cada caso determinará cuándo la Universidad ha efectuado un despido colectivo de trabajadores.
- 5) Las indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores por la violación de las disposiciones de este artículo en que incurriere la Universidad, se harán efectivas por la justicia del trabajo.

Artículo 83. Se prohíbe a los trabajadores:

- 1) Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos, sin permiso escrito y firmado por el empleador o por quien haga sus veces;
- 2) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, bajo influencia de narcóticos, drogas enervantes ó sustancias psicoactivas;
- 3) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, salvo aquellas autorizadas legal y expresamente para funciones de vigilancia;
- 4) Faltar total o parcialmente 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 de trabajo;
- 5) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas;
- 6) Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquiera otra clase de propaganda comercial y/o política en los lugares de trabajo;

- 7) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse;
- 8) Usar los útiles o herramientas suministrados por la Universidad en objetos distintos del trabajo contratado;
- 9) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o cualquier otra dependencia de trabajo;
- 10) Negarse a firmar las copias de las cartas que por observaciones relacionadas con el desarrollo del trabajo le sean dirigidas. La firma de la copia sólo indica que el trabajador recibió la comunicación y no la aceptación de su contenido;
- 11) Incumplir las obligaciones legales, convencionales, contractuales o de direccionamiento estratégico o institucional (políticas, manuales, protocolos y/o procedimientos internos);
- 12) Usar las redes corporativas, los sistemas telemáticos, los equipos, medios informáticos y el correo electrónico que la Universidad pone a su disposición para fines personales o en forma diferente a ubicar información sobre las labores propias de su empleo;
- 13) Realizar a favor de personas diferentes a la Universidad cualquier labor dentro del lugar o en horas de trabajo, o ejecutar fuera de dichas labores otras que afecten su capacidad de trabajo;
- 14) Suministrar a terceros no autorizados por la Universidad y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la Universidad;
- 15) Dejar de marcar su tarjeta, biométrico o cualquier otro mecanismo de control de ingreso y salida, timbrar la de otro trabajador, sustituir a éste en cualquier forma irregular y sin autorización previa;
- 16) Omitir la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado;
- 17) El retardo en la hora de entrada al trabajo de forma reiterativa, sin excusa suficiente y/o previa autorización;
- 18) Dañar o maltratar los materiales, equipos, útiles, herramientas o materias primas de propiedad de la Universidad o suministradas por ella para el desarrollo de la labor.
- 19) Todo acto de indisciplina, mala fe, o actos violentos incluido la utilización de lenguaje grotesco, vulgar, despectivo, o peyorativo durante la jornada de trabajo;
- 20) La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias o de las labores contratadas;

CAPÍTULO XVIII.

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 84. La Universidad no puede imponer a sus trabajadores sanciones y/o inhabilidades no previstas en este Reglamento, en la legislación, en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o en el contrato individual.

Artículo 85. Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos de la Universidad y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en los artículos 71, 78 y 83 del presente reglamento.

Artículo 86. Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

1. Gravísimas.
2. Graves.
3. Leves

Parágrafo: Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la determinará la Rectoría o su delegado atendiendo los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad
- b. La afectación del servicio
- c. El nivel jerárquico del infractor
- d. La trascendencia de la falta
- e. El perjuicio ocasionado a la Universidad
- f. La reiteración de la conducta
- g. Los motivos determinantes de la conducta
- h. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

Artículo 87. Sin perjuicio de lo dispuesto en las demás normas del presente Reglamento, se consideran como faltas graves:

1. La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo;
2. No informar oportunamente a la Universidad, de manera dolosa o negligente, sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios;

3. El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo;
4. El reiterado incumplimiento de la jornada de trabajo sin justa causa o sin permiso de la Universidad;
5. No entregar al término de cada jornada los valores recaudados y con destino a la Universidad;
6. No atender al personal de la Universidad, los estudiantes y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la Universidad;
7. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado de la Universidad;
8. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias psicoactivas, narcóticos o drogas enervantes, incluso por primera vez;
9. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, salvo aquellas autorizadas legal y expresamente para funciones de vigilancia;
10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, edificios, talleres o salas de trabajo;
11. El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) asignado por la Universidad;
12. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la Universidad;
13. La sistemática omisión de la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado;
14. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo;
15. Toda falta, falla, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, desperdicios de estos, maltrato de equipos, útiles, herramientas, materias primas, discusiones, indisciplina, actos de mala fe, cuando causen perjuicio de consideración a la Universidad o a los compañeros de trabajo.

Artículo 88. Clases de sanciones. El trabajador está sometido a las siguientes sanciones:

1. Amonestación escrita o llamado de atención para las faltas leves.
2. Multa, para las faltas leves.
3. Suspensión, para las graves.
4. Terminación del contrato con justa causa.

La amonestación escrita se anotará en la correspondiente hoja de vida.

La multa por falta leve no podrá ser inferior al valor de la décima parte del salario diario básico, ni exceder de la quinta parte del salario diario y únicamente se impondrá por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente.

La suspensión por faltas leves, por la primera vez, no será inferior a un día ni superior a ocho días. Cuando se trate de reiteración de la falta, la suspensión se podrá incrementar hasta el doble, sin superar los dos meses.

La suspensión por falta grave no será inferior a ocho días ni superior a dos meses. La Universidad podrá escoger entre la aplicación de esta sanción o lo establecido en el **Capítulo XX** del presente reglamento.

La Universidad escogerá y tasará la sanción aplicable de acuerdo con la gravedad o levedad de la falta, de conformidad con los criterios de conveniencia y oportunidad de estas.

Artículo 89. La imposición de una multa no impide que la Universidad prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la Universidad que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

La imposición de una multa no podrá acumularse con el descuento del salario por el mismo hecho, para evitar doble sanción.

Artículo 90. La Universidad no podrá aplicar sanciones distintas a las indicadas en este Reglamento, pero, a juicio del empleador o de quien haga sus veces, se podrá prescindir o cambiar la sanción por amonestaciones, llamados de atención, observaciones sobre la forma de realizar el trabajo, etc., por escrito o verbalmente.

CAPÍTULO XIX.

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 91. Los trabajadores que tengan personal a cargo deberán informar a la División de Recursos Humanos sobre los hechos constitutivos de faltas y aportar las pruebas que soporten los mismos para efectos que allí se adelante el procedimiento de que trata el presente título.

Cuando la Universidad tenga conocimiento de la ocurrencia de una falta disciplinaria, la División de Recursos Humanos le notificará al trabajador por escrito, para que pueda presentar sus descargos.

La Universidad garantizará el debido proceso del trabajador inculpado, quien podrá solicitar ser asistido por dos representantes del sindicato al que pertenezca, si fuere el caso. La Universidad cumple su obligación oyendo a dos (2) de sus compañeros de trabajo, si el trabajador así lo exigiere.

Agotado el procedimiento anterior, si la Universidad no recibe los descargos dentro del plazo establecido, se continuará con el procedimiento disciplinario, dejando constancia de la no presentación de los mismos y la Universidad procederá a imponer la sanción de que trata el artículo 88 del presente reglamento.

Parágrafo: En el evento que el trabajador reciba comunicaciones por llamadas de atención u observaciones relacionadas con el trabajo, una vez firmada la copia de la carta, tendrá derecho a presentar sus descargos en forma verbal o escrita, dentro de los tres días siguientes. Si la Universidad no recibe en plazo prudencial los descargos con relación a la misma, se presume que el trabajador está de acuerdo con el contenido;

Artículo 92. Las sanciones disciplinarias por violación al presente reglamento serán impuestas por las personas indicadas en el artículo 72 del presente reglamento.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite antedicho.

CAPÍTULO XX.

DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 93. Son faltas gravísimas y constituyen justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

1. Por parte del empleador

- a) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido;
- b) 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, los compañeros de trabajo y los estudiantes de la Universidad;
- c) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes o socios, jefes, vigilantes o celadores;
- d) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria 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;
- e) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo, en el desempeño de sus labores;
- f) 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, convenciones, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamento interno de trabajo;
- g) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto;
- h) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la Universidad;
- i) 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 del empleador;

- j) La sistemática inexecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales;
- k) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento;
- l) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes;
- m) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada;
- n) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de la Universidad;
- o) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el 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 al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad;
- p) Por encontrar en poder del trabajador o en el lugar destinado a guardar sus elementos de trabajo, sin autorización alguna, herramientas, materias primas, objetos de producción y demás elementos que no le pertenezcan;
- q) Alterar los precios de los productos o servicios que expendan la Universidad o cobrar recargos a las cuentas sin autorización alguna.

Parágrafo: En los casos de los literales i) a n) de este artículo, para la terminación del contrato el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días, o podrá pagar la indemnización respectiva.

2. Por parte del trabajador

- a) El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones del trabajo;
- b) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas contra el trabajador por el empleador o contra los miembros de la familia de aquél, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador, con el consentimiento o la tolerancia de éste;
- c) Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas;
- d) Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar;
- e) Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio;
- f) El incumplimiento sistemático, sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones

convencionales o legales;

- g) La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos a aquél para el cual lo contrató; y
- h) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Parágrafo: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Artículo 94. Para dar aplicación al literal i) del numeral primero del artículo precedente (deficiente rendimiento), el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

- a) Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
- b) Si hechos los anteriores requerimientos, el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo objetivo y verificable del rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes.
- c) Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes a la presentación de los descargos y procederá a la terminación del contrato, garantizando el derecho de defensa y el cumplimiento del aviso previo de quince (15) días.

Artículo 95. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá pagar al segundo, por concepto de indemnización, tantos días de trabajo cuantos señala el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.

CAPÍTULO XXI.

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Artículo 96. Definición de acoso laboral. De conformidad con el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, modificado por la Ley 2365 de 2024, “*se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, jefe, superior jerárquico inmediato o mediato, compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir la renuncia.*” Estas conductas incluyen, entre otras bajo las siguientes modalidades generales: maltrato laboral, persecución laboral,

discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral, conforme a los artículos 2 a 7 de la Ley 1010 de 2006. Excepcionalmente, un solo acto grave que afecte la dignidad humana, la integridad física o psíquica, o los derechos fundamentales del trabajador podrá considerarse acoso laboral, según lo establecido en la Ley 2365 de 2024.

Artículo 97. Objetivo de los mecanismos de prevención Los mecanismos de prevención del acoso laboral en la Universidad buscan generar una conciencia colectiva de convivencia, respeto y tolerancia, promoviendo un ambiente laboral digno, justo, armónico y libre de hostigamientos. Estos mecanismos protegen los bienes jurídicos establecidos en la Ley 1010 de 2006 la cual cita textualmente: *“el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidación, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.”*

Artículo 98. Mecanismos de prevención La Universidad implementará los siguientes mecanismos para prevenir el acoso laboral, alineados con el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y la Resolución 3461 de 2025 y las disposiciones emitidas por la Procuraduría General de la Nación y demás entidades gubernamentales con competencia en la materia.

1. **Divulgación y capacitación:** Realizar campañas de sensibilización, talleres y programas de capacitación para informar y educar a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025, la Resolución 3461 de 2025 y sus desarrollos normativos y jurisprudenciales. Estas actividades abordarán las conductas constitutivas de acoso, circunstancias atenuantes y agravantes, sanciones, y los procedimientos para denunciarlas, con un enfoque de género, diferencial e interseccional.
2. **Espacios de diálogo:** Crear círculos de participación, foros o espacios similares para evaluar periódicamente el clima laboral, promoviendo el buen trato, la coherencia operativa y la armonía funcional. Estos espacios incluirán la participación activa de trabajadores y representantes de la Universidad.
3. **Participación de los trabajadores:** Diseñar mecanismos de participación para: a) Construir valores y hábitos que promuevan una convivencia laboral respetuosa, mediante acuerdos conjuntos. b) Formular recomendaciones para resolver situaciones que afecten el ambiente laboral. c) Identificar y analizar conductas que puedan configurar acoso laboral, proponiendo medidas correctivas.
4. **Programas de bienestar psicosocial:** Implementar acciones para mitigar riesgos psicosociales, conforme a la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 3461 de 2025, incluyendo evaluaciones periódicas del clima laboral, capacitaciones en resolución de conflictos, comunicación asertiva y programas de primeros auxilios psicológicos.
5. **Canal de denuncias confidencial:** Establecer un mecanismo seguro, accesible y confidencial para reportar casos de acoso laboral, garantizando la protección contra represalias, conforme a la Ley 2365 de 2024 y la Resolución 3461 de 2025.
6. **Otras medidas:** La Universidad podrá adoptar actividades adicionales para prevenir el acoso laboral, ajustándose a las normativas vigentes y a las necesidades institucionales, incluyendo la promoción de la salud mental y canales de apoyo, según la Resolución 3461 de 2025.
7. En el marco de la promoción de un ambiente laboral seguro e inclusivo, el acoso sexual se abordará mediante la Ruta Institucional de Atención a la Violencia Basada en Género (VBG) de la Universidad Francisco de Paula Santander, priorizando la protección de los derechos de las personas involucradas y el traslado oportuno a las instancias penales y disciplinarias pertinentes

cuando corresponda. Cabe destacar que incluso un acto aislado puede constituir esta conducta, por lo que se enfatiza la importancia de la prevención, el diálogo respetuoso y la respuesta inmediata para garantizar la integridad y el bienestar de toda la comunidad universitaria.

Artículo 99. Procedimiento interno. El procedimiento interno para resolver situaciones de acoso laboral será confidencial, efectivo y conciliatorio, conforme a la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024, y la Resolución 3461 de 2025:

1. **Comité de Convivencia Laboral:** La Universidad constituirá un Comité de Convivencia Laboral con una composición basada en el número de trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 3 de la Resolución 3461 de 2025:
 - **Menos de 5 trabajadores:** Un representante del empleador y un representante de los trabajadores.
 - **De 5 a 20 trabajadores:** Un representante y un suplente por el empleador, y un representante y un suplente por los trabajadores.
 - **Más de 20 trabajadores:** Dos representantes y dos suplentes por el empleador, y dos representantes y dos suplentes por los trabajadores.
 - Se podrán designar representantes adicionales a discreción de la Universidad, siempre que se garantice la paridad.
 - No podrán ser miembros del comité personas con antecedentes de acoso laboral.
 - El comité tendrá un período de dos años, renovable, y operará bajo un reglamento interno formal, según el artículo 4 de la Resolución 3461 de 2025.

Funciones del Comité: a) Evaluar periódicamente el clima laboral y formular sugerencias para mejorar la convivencia y el buen ambiente. b) Promover la implementación efectiva de los mecanismos de prevención descritos en el artículo 98. c) Examinar de manera confidencial los casos reportados de posible acoso laboral (excepto casos de acoso sexual, que serán gestionados por la alta dirección o la División de Recursos Humanos), garantizando la imparcialidad y el debido proceso. d) Promover soluciones conciliatorias y formular compromisos de convivencia entre las partes involucradas. e) Atender conminaciones preventivas de los inspectores de trabajo, conforme al numeral 2 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006. f) Proponer medidas para prevenir la recurrencia de conductas de acoso laboral, especialmente aquellas más frecuentes en la Universidad. g) Informar anualmente a la División de Recursos Humanos sobre los resultados de su gestión. h) Realizar reuniones ordinarias y extraordinarias según los artículos 9 y 10 de la Resolución 3461 de 2025.

2. **Procedimiento para denuncias:** a) El trabajador que considere ser víctima de acoso laboral presentará una solicitud escrita ante el Comité de Convivencia Laboral, con copia a su jefe inmediato, detallando los hechos, pruebas y personas involucradas. b) El Comité evaluará la solicitud en un plazo no mayor a 10 días hábiles, escuchará a las partes involucradas de manera confidencial y promoverá soluciones conciliatorias. c) Si se requiere, el Comité formulará compromisos de convivencia entre las partes y dará seguimiento a su cumplimiento. d) En casos que ameriten medidas disciplinarias, el Comité trasladará las recomendaciones a la División de Recursos Humanos para que inicie los procedimientos disciplinarios conforme al Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1010 de 2006 y la Ley 2365 de 2024. e) Los casos de acoso sexual serán remitidos directamente a la alta dirección o a la División de Recursos Humanos para que en

articulación con la Vicerrectoría de Bienestar Universitario desarrollen las acciones de prevención, detección y atención de Violencia Basada en Género, ya que están fuera de la competencia del Comité, según la Resolución 3461 de 2025. f) El procedimiento interno no impedirá al trabajador acudir al Ministerio del Trabajo, a la jurisdicción laboral y Fiscalía General de la Nación para presentar querellas o demandas, conforme a la Ley 2365 de 2024.

3. **Protección contra represalias:** La Universidad garantizará la ausencia de represalias contra denunciantes o testigos, conforme al artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025. En caso de indicios de actitudes retaliatorias, se aplicarán medidas disciplinarias, incluyendo la suspensión provisional del presunto agresor, según el artículo 157 de la Ley 734 de 2002, modificado por la Ley 2365 de 2024.
4. **Sanciones:** De comprobarse el acoso laboral, la Universidad aplicará sanciones disciplinarias, que pueden incluir la terminación del contrato con justa causa o multas de 2 a 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes, conforme a la Ley 2365 de 2024. Las multas se destinarán al presupuesto de la Universidad y podrán ser cobradas mediante jurisdicción coactiva.
5. **Caducidad de las acciones:** Las acciones derivadas de acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la ocurrencia de las conductas, según la Ley 2209 de 2022, que modifica el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006.
6. **Confidencialidad y debido proceso:** Todas las actuaciones del Comité garantizarán la confidencialidad, el derecho de defensa y el debido proceso. Las conductas privadas deberán demostrarse con medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil, conforme al artículo 7 de la Ley 1010 de 2006.

Artículo 100. Obligaciones de los empleadores. La Universidad, como empleador, cumplirá con las siguientes obligaciones adicionales, conforme a la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025 y la Resolución 3461 de 2025:

1. Actualizar el Reglamento Interno de Trabajo para incluir políticas claras contra el acoso laboral, detallando procedimientos de denuncia y sanciones, con un enfoque de género, diferencial e interseccional.
2. Realizar evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales, conforme a la Resolución 2646 de 2008, e implementar medidas correctivas.
3. Capacitar anualmente a todo el personal, incluyendo supervisores y miembros del Comité de Convivencia Laboral, sobre la prevención y manejo del acoso laboral, incorporando resolución de conflictos, comunicación asertiva y primeros auxilios psicológicos.
4. Garantizar la protección de datos personales de los denunciantes, conforme a la Ley 1581 de 2012.
5. Asignar recursos físicos, financieros y técnicos para el funcionamiento efectivo del Comité de Convivencia Laboral, según el artículo 13 de la Resolución 3461 de 2025.
6. Elaborar y difundir manuales internos sobre políticas de convivencia y prevención del acoso laboral.

Artículo 101. Denuncias externas El procedimiento interno no limita el derecho del trabajador a presentar querellas ante el Ministerio del Trabajo, la Procuraduría General de la Nación, la Defensoría del Pueblo, las personerías municipales, ni a iniciar acciones judiciales ante un juez laboral, conforme a la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024 y la Resolución 3461 de 2025.

CAPÍTULO XXII.

RECLAMOS; PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

Artículo 102. El personal de la Universidad deberá presentar sus reclamos ante sus superiores jerárquicos en orden ascendente, de conformidad con la enumeración hecha en el artículo 73 de este Reglamento. El reclamante debe, por lo tanto, llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendida su naturaleza.

CAPÍTULO XXIII

TELETRABAJO

Artículo 103. Definición y ámbito del teletrabajo. De conformidad con la Ley 1221 de 2008, modificada por el artículo 52 de la Ley 2466 de 2025, la Universidad podrá celebrar contratos de teletrabajo con trabajadores que desempeñen sus funciones utilizando tecnologías de la información y la comunicación (TIC) como soporte principal, sin requerir su presencia física en las instalaciones de la Universidad. El teletrabajo se regirá por las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012, y la Ley 2466 de 2025, garantizando los derechos laborales, la seguridad social y el derecho a la desconexión laboral.

En el compromiso de la Universidad Francisco de Paula Santander por cultivar un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso, se considera que el contexto laboral, a efectos de abordar situaciones de violencia basada en género o acoso sexual, abarca los espacios físicos y digitales de trabajo, los procesos de pago, los períodos de descanso, los vestuarios, los viajes y eventos institucionales, las comunicaciones electrónicas, los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, así como cualquier alojamiento proporcionado por la Universidad. Esta perspectiva busca fomentar la prevención, el diálogo constructivo y la protección integral de los derechos y el bienestar de toda la comunidad, invitando a una convivencia armónica y solidaria.

Artículo 104. Modalidades de teletrabajo. De acuerdo con el artículo 52 de la Ley 2466 de 2025, que modifica el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, el teletrabajo podrá adoptar las siguientes modalidades:

- a) **Teletrabajo autónomo:** Los trabajadores desarrollan sus actividades profesionales desde su propio domicilio o un lugar de su elección, como una pequeña oficina o local comercial, utilizando TIC. Estos trabajadores laboran predominantemente fuera de las instalaciones de la Universidad, acudiendo a estas solo en ocasiones específicas acordadas con el empleador.
- b) **Teletrabajo móvil:** Los trabajadores no tienen un lugar de trabajo fijo y utilizan dispositivos móviles con TIC como herramientas principales para desempeñar sus funciones. Esta modalidad se aplica a quienes requieren desplazarse constantemente para cumplir con sus labores.

- c) **Teletrabajo híbrido:** Los trabajadores alternan entre el trabajo presencial en las instalaciones de la Universidad y el trabajo remoto desde su domicilio u otro lugar acordado, según un esquema definido por la Universidad (por ejemplo, dos o tres días a la semana de forma remota).
- d) **Teletrabajo transnacional:** Los trabajadores prestan servicios desde un país diferente al de la sede de la Universidad, utilizando TIC para mantener el contacto y cumplir con sus responsabilidades, sujeto a las regulaciones laborales aplicables en ambos países.
- e) **Teletrabajo temporal o emergente:** Se implementa en situaciones específicas, como emergencias sanitarias, desastres naturales o circunstancias excepcionales que impidan la presencia física en las instalaciones de la Universidad. Esta modalidad tiene un carácter transitorio y está sujeta a las condiciones establecidas por la Universidad.

Artículo 105. Derechos y obligaciones. La Universidad garantizará a los teletrabajadores todos los derechos laborales establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, incluyendo prestaciones sociales, afiliación al Sistema de Seguridad Social (salud, pensión, riesgos laborales) y demás acreencias laborales. Asimismo, se asegurará la inclusión de los teletrabajadores en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), programas preventivos, y la participación en el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), facilitando su asistencia a actividades presenciales o virtuales según corresponda.

Artículo 106. Auxilio de conectividad. Conforme al artículo 53 de la Ley 2466 de 2025, que adiciona el artículo 6A a la Ley 1221 de 2008, los teletrabajadores que devenguen hasta dos (2) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV) tendrán derecho a un auxilio de conectividad, en reemplazo del auxilio de transporte, para cubrir gastos de internet y herramientas tecnológicas necesarias para el teletrabajo. Este auxilio:

- a) Es excluyente con el auxilio de transporte; el trabajador solo podrá recibir uno de los dos.
- b) No constituye salario, pero se incluye en la base para el cálculo de prestaciones sociales como cesantías, intereses sobre cesantías, prima de servicios y vacaciones.
- c) Deberá ser reconocido y pagado mensualmente, bajo pena de sanciones administrativas por parte del Ministerio del Trabajo.

La Universidad actualizará sus manuales de teletrabajo y contratos laborales para incorporar esta prestación.

Artículo 107. Derecho a la desconexión laboral. De acuerdo con la Ley 2466 de 2025, los teletrabajadores tendrán derecho a la desconexión laboral, garantizando que no se les exija responder comunicaciones, realizar tareas o cumplir órdenes fuera de la jornada laboral establecida, salvo en casos excepcionales acordados previamente. La Universidad establecerá horarios claros en los contratos de teletrabajo, respetando la jornada máxima de 42 horas semanales conforme a la Ley 2101 de 2021.

Artículo 108. Dotación y herramientas de trabajo. La Universidad proporcionará a los teletrabajadores las herramientas tecnológicas necesarias (como equipos de cómputo, software o licencias) para el desempeño de sus funciones, o acordará con el trabajador el uso de equipos propios con compensación, si aplica. En el caso de teletrabajo transnacional o temporal, se definirán condiciones específicas para la provisión o soporte técnico, conforme al Decreto 884 de 2012.

Artículo 109. Seguridad y salud en el trabajo. Los teletrabajadores estarán cubiertos por el Sistema de Seguridad Social, incluyendo la afiliación al Sistema de Riesgos Laborales. La Universidad implementará

medidas para identificar y mitigar riesgos laborales en los lugares de teletrabajo, incluyendo evaluaciones ergonómicas y psicosociales, y proporcionará formación sobre prevención de riesgos, conforme a lo establecido en el Decreto 884 de 2012 y la Ley 2466 de 2025.

Artículo 110. Contrato de teletrabajo. Todo contrato de teletrabajo deberá formalizarse por escrito, especificando:

- a) La modalidad de teletrabajo (autónomo, móvil, híbrido, transnacional o temporal).
- b) Las condiciones de la jornada laboral, incluyendo horarios y el derecho a la desconexión.
- c) Las herramientas tecnológicas proporcionadas o compensadas.
- d) Las responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- e) El lugar o lugares desde donde se prestará el servicio.
- f) El auxilio de conectividad, si aplica, y las condiciones de su reconocimiento.

Artículo 111. Supervisión y seguimiento. La Universidad establecerá mecanismos de supervisión basados en resultados y objetivos, evitando el control excesivo o invasivo de las actividades del teletrabajador. Se promoverá la comunicación regular mediante TIC, garantizando la privacidad del trabajador y el cumplimiento de la normativa de protección de datos (Ley 1581 de 2012).

Artículo 112. Capacitación y sensibilización. La Universidad implementará programas de capacitación para teletrabajadores y sus supervisores, enfocados en el uso de TIC, la gestión del tiempo, la prevención de riesgos laborales y la promoción del bienestar psicosocial, conforme a las disposiciones de la Ley 2466 de 2025.

Artículo 113. Implementación gradual. Las disposiciones de este capítulo se aplicarán de forma inmediata para los nuevos contratos de teletrabajo y de manera gradual para los contratos existentes, conforme a los plazos establecidos en la Ley 2466 de 2025, que prevé una transición de seis (6) meses a partir de su sanción (25 de junio de 2025) para ciertas disposiciones, como el auxilio de conectividad.

CAPÍTULO XXIV.

PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 114. La Universidad reconocerá a todos sus trabajadores las prestaciones consagradas en la legislación laboral vigente.

Artículo 115. En la Institución no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XXV.

APLICACIÓN NORMATIVA ESPECIAL

Artículo 116. Sin perjuicio de la aplicación del presente Reglamento Interno de Trabajo, el contrato de trabajo con los profesores, por tratarse de un establecimiento particular de enseñanza y sin ánimo de lucro, se registrará en cuanto a su duración por las normas contenidas en los artículos 101 y 102 del Código Sustantivo del Trabajo y normas concordantes, salvo estipulación contractual diferente.

CAPÍTULO XXVI.

PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO

Artículo 117. El presente Reglamento se publicará mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y su inclusión en la página web de la Universidad.

Artículo 118. Desde la fecha en que entre en vigor el presente Reglamento se considerará como único vigente para la Universidad y sus trabajadores.

En consecuencia, a partir de la misma fecha quedan sin efecto las disposiciones de los Reglamentos que antes de esa fecha haya tenido aprobados la Universidad.

Toda disposición legal, así como todo contrato individual, pacto, convención colectiva o fallo arbitral vigentes al empezar a regir el presente Reglamento, o que adquieran vigencia con posterioridad a él, sustituyen de hecho las disposiciones de dicho Reglamento, en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Artículo 119. No producen ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas, o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109 del Código Sustantivo del Trabajo).

Artículo 120. El Empleador publicará en cartelera de la Universidad el presente Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación. Los trabajadores podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo. El empleador publicará el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Además, en atención a la Ley 2466 de 2025, el empleador publicará el presente reglamento a través de medio virtual, al cual los trabajadores podrán acceder en cualquier momento.

SANDRA ORTEGA SIERRA
RECTORA