



UNIVERSIDAD
CENTRAL

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



RESOLUCIÓN NÚMERO 0013338
(26 de mayo de 2009)

Por la cual se aprueba el Reglamento de trabajo

El Coordinador del Grupo de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas en el decreto 205 de febrero 3 de 2003 artículos 29, 30 de la resolución 00951 de abril 28 de 2003, proferidas por este Ministerio.

CONSIDERANDO

Que FABIO RAÚL TROMPA AYALA, en su condición de Secretario General de la empresa denominada FUNDACIÓN UNIVERSIDAD CENTRAL, con Nit y/o C.C. 860024746-1, mediante oficio radicado bajo el número 25016219 de 20 de mayo de 2009, solicitó a este Grupo la aprobación de su reglamento de trabajo.

Efectuado el estudio del proyecto se concluyó que reúne los requisitos exigidos por el artículo 108 del Código Sustantivo de Trabajo y demás disposiciones vigentes sobre la materia.

En mérito de lo expuesto y por ser esta coordinación competente para pronunciarse sobre la solicitud

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar el reglamento de trabajo de la empresa denominada FUNDACIÓN UNIVERSIDAD CENTRAL, con domicilio en BOGOTÁ D.C., Departamento de Cundinamarca.

ARTÍCULO SEGUNDO: Ordenar que dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la ejecutoria del presente acto administrativo, deberá publicarse el reglamento de trabajo aquí aprobado, mediante fijación en dos (2) sitios diferentes visibles de la empresa y si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, en forma conjunta con esta providencia.

ARTÍCULO TERCERO: Las disposiciones contenidas en el reglamento de trabajo no producirán ningún efecto en todo aquello en que contraríen o desmejoren lo que para beneficio de los trabajadores haya dispuesto la ley, pacto y/o convención colectiva, laudo arbitral y/o contrato de trabajo vigente.

ARTÍCULO CUARTO: Contra la presente resolución proceden los recursos de reposición ante este Despacho, y el de apelación ante el Director Territorial de Cundinamarca, interpuestos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación personal o por Edicto, conforme al decreto 01 de 1984.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

MANUEL ARTURO RODRÍGUEZ LARA

Coordinador Grupo de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Dada en Bogotá, D. C., a los 26 días del mes de mayo de 2009

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL**

REGLAMENTO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSIDAD CENTRAL

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD CENTRAL, fundación sin ánimo de lucro que prestará el servicio público cultural de educación superior, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá D.C., y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Fundación como todos sus servidores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los servidores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al servidor.

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL DE LA FUNDACIÓN UNIVERSIDAD CENTRAL Y CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. El personal al servicio de la Fundación Universidad Central se clasifica, para todos los efectos legales, en dos categorías, a saber:

1. Personal Administrativo, el cual se regirá por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo y del presente Reglamento de Trabajo y
2. Personal Docente, que se clasifica en:
 - a) Docentes de tiempo completo
 - b) Docentes de medio tiempo
 - c) Docentes de hora cátedra,

los cuales se regirán por las disposiciones contenidas en el capítulo V del título III, artículo 101 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, por el Estatuto Docente y por el Reglamento Disciplinario Docente, que han sido adoptados en ejercicio de la autonomía docente otorgada por la Ley 30 de 1992.

ARTÍCULO 3. Quien aspire a desempeñar un cargo en la Fundación Universidad Central debe hacer la solicitud por escrito o en el formulario que para el efecto adopte la Fundación para su registro como aspirante, y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de Ciudadanía o Tarjeta de Identidad, según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres, y, a falta de estos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado, en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y, en su caso, del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- e) Certificado de Antecedentes Judiciales, luego de haber sido seleccionado.
- f) Los demás documentos que acrediten su idoneidad y experiencia laboral.

PARÁGRAFO: El empleador podrá establecer en el Reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así, es prohibida la exigencia de la inclusión, en formatos o cartas de solicitud de empleo, “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan” (Artículo 1.º, Ley 13 de 1972), lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43 de la C.N. artículos primero y segundo, Convenio No. 111 de la OIT, Resolución N.º 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo); el examen de sida (Decreto Reglamentario No. 559 de 1991, Art. 22); ni la Libreta Militar (Art. 111, Decreto 2150 de 1995).

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 4. La Fundación Universidad Central, una vez admitido el aspirante, estipula con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto

apreciar por parte de la Fundación las aptitudes del servidor, y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76, C.S.T.).

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 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 6. El período de prueba no puede exceder dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y servidor se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo séptimo, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 7. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba el servidor continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho los servicios prestados por aquel a este se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los servidores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80 del C.S.T.).

CAPÍTULO III

SERVIDORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 8. Son meros servidores accidentales o transitorios los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un (1) mes, y de índole distinta a las actividades normales de la Fundación. Estos servidores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6, C.S.T.) y a todas las prestaciones de ley.

CAPÍTULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 9. La jornada de trabajo en la Universidad Central, para todo su personal administrativo y docente, será de 48 horas, que se distribuirán de lunes a sábado en el horario de 6 a.m. a 10 p.m., de acuerdo con su actividad y clase de contrato de trabajo, caso en el cual se dejará consignado en los respectivos contratos.

En caso de laborarse el día sábado por fuera de la jornada ordinaria, este se remunerará en los términos y condiciones establecidas en el artículo 14 del presente reglamento.

PARÁGRAFO 1: Cuando la Fundación Universidad Central tenga más de cincuenta (50) servidores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Artículo 21, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Artículo 51, Ley 789/02). Modificó el inciso primero del literal c); incluyó el literal d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

- a) El empleador y el servidor pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Fundación Universidad Central o secciones de la misma sin solución de continuidad, durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.
- b) El empleador y el servidor podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana, con un día de descanso obligatorio que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de mane-

ra variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta de diez (10) horas diarias, sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002).

PARÁGRAFO 3: Atendiendo a la naturaleza de la Fundación Universidad Central, esta se reserva la facultad, con la respectiva autorización del Ministerio de Protección Social, de modificar los horarios y aumentar las jornadas de trabajo en los términos del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO V

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 10. Trabajo ordinario y nocturno (Artículo 25, Ley 789/02) que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 11. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Artículo 159 del C.S.T.).

ARTÍCULO 12. El trabajo suplementario o de horas extras, con excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este (Artículo 1 del Decreto 13 de 1967).

ARTÍCULO 13. Tasas y liquidación de recargos

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Artículo 24 de la Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO: La Fundación Universidad Central podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 14. La Fundación Universidad Central no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus servidores, de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 12 de este Reglamento.

PARÁGRAFO: DESCANSO EN DÍA SÁBADO: Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los servidores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 15. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo servidor tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. El descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el servidor origine el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Artículo 1, Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 de la Ley 789 de 2002).

PARÁGRAFO 3. El servidor podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión “dominical” contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente, para efecto del descanso obligatorio.

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de servidores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185 del C.S.T.).

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el servidor tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Artículo 26, numeral 5º de la Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. (Artículo 26, Ley 789/02) Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el servidor, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

ARTÍCULO 16. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 15 de este Reglamento, tienen una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (Artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 17. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Fundación Universidad Central suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación, o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 del C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 18. Los servidores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral 1.º del C.S.T.).

ARTÍCULO 19. La época de las vacaciones debe ser señalada por la Fundación Universidad Central a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del servidor, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La Fundación dará a conocer al servidor, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187 del C.S.T.).

ARTÍCULO 20. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el servidor no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188 del C.S.T.).

ARTÍCULO 21. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de la Protección Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas, en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria. Cuando el contrato termina sin que el servidor hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año.

En todo caso, para la compensación de vacaciones se tendrá como base el último salario devengado por el servidor, siempre y cuando no haya tenido variación en los últimos tres (3) meses, caso en el cual se establecerá el salario promedio, de conformidad con lo dispuesto por el Código Sustantivo del Trabajo (Artículo 189 del C.S.T.).

ARTÍCULO 22. En todo caso el servidor gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de servidores técnicos, especializados, de confianza (Artículo 190 del C.S.T.).

ARTÍCULO 23. Durante el período de vacaciones, el servidor recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas, siempre y cuando no haya tenido variación en los tres últimos meses, caso en el cual se establecerá el salario promedio de conformidad con lo dispuesto por el Código Sustantivo del Trabajo. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el servidor en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 24. Todo empleador llevará un registro de vacaciones, en el que se anotará la fecha de ingreso de cada servidor, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina, y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, artículo 5).

PARÁGRAFO: En los contratos a término fijo inferiores a un (1) año, los servidores tendrán derecho a la compensación de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1990).

PERMISOS

ARTÍCULO 25. La Fundación Universidad Central concederá a sus servidores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización; y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Fundación y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudiquen el fun-

cionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye, o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día (1) de anticipación y el permiso se concederá hasta al 10% de los servidores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente), el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y con excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al servidor o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Fundación Universidad Central (Numeral 6.º, artículo 57 del C.S.T.).

De igual manera, se concederá al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, suceso que deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia, de conformidad con lo dispuesto por la Ley 1280 de 2009.

El trabajador que tenga la condición de esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días de licencia remunerada de paternidad, de conformidad con lo dispuesto por la Ley 755 de 2002.

CAPÍTULO VII

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 26. Formas y libertad de estipulación

1. La Fundación Universidad Central y el servidor pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estos, cuando el servidor devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que, además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios, tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, 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 Fundación Universidad Central, 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.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

4. El servidor que desee 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 18, Ley 50 de 1990).
5. El salario podrá convenirse todo en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie. Es salario en especie la alimentación, habitación o vestuario que la Fundación suministre a sus servidores o a su familia, como parte de la retribución ordinaria del servicio. El salario en especie se valorará expresamente en el respectivo contrato de trabajo o en cláusula adicional, y en su defecto se estimará pericialmente.

ARTÍCULO 27. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores (Artículo 133 del C.S.T.).

ARTÍCULO 28. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el servidor presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de que este cese (Artículo 138, numeral 1.º del C.S.T.).

PERÍODOS DE PAGO: Los pagos del salario para todos los servidores de la Fundación se efectuarán mensualmente.

ARTÍCULO 29. El salario se pagará al servidor directamente, o a la persona que él autorice por escrito, así:

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

CAPÍTULO VIII

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

ARTÍCULO 30. Es obligación de la Fundación velar por la salud, seguridad e higiene de los servidores 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 programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del servidor.

ARTÍCULO 31. Los servicios médicos que requieran los servidores se prestarán por las E.P.S. y A.R.P., a través de la I.P.S. a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo de la Fundación, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 32. Todo servidor, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la Oficina de Recursos Humanos de la Fundación, a su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el servidor debe someterse.

Si el servidor no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 33. Los servidores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes

o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la Fundación Universidad Central en determinados casos. El servidor que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 34. Los servidores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Fundación Universidad Central, para prevención de las enfermedades y los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO: El grave incumplimiento, por parte del servidor, de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de la Fundación Universidad Central, que se le hayan comunicado por escrito, facultan a la Fundación para dar por terminado el vínculo o relación laboral con justa causa, respetando el derecho a la defensa y al debido proceso (Artículo 91 del Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 35. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en la Ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios.

ARTÍCULO 36. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el servidor lo comunicará inmediatamente al Director de Recursos Humanos de la Fundación, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes; indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 37. Todas las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la Fundación deberá ser informado por el Director de Recursos Humanos a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad, para los fines legales pertinentes.

ARTÍCULO 38. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Fundación Universidad Central como los servidores se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución N.º 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de la Protección Social, y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994 y a la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 39. Los servidores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.

- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Fundación Universidad Central.
- e) Ejecutar los trabajos que les 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) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención, que es, en todo caso, la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Fundación Universidad Central.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo, así como cumplir todas las disposiciones del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial establecido por la Fundación.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

CAPÍTULO X

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 40. El orden jerárquico, de acuerdo con los cargos existentes en la Fundación, es el siguiente:

1. Consejo Superior de la Fundación Universidad Central
2. Consejo Académico
3. Rector
4. Vicerrector Académico y Vicerrector Administrativo y Financiero

5. Secretario General
6. Decanos de Facultad
7. Directores de Departamento, Institutos y Centros de Investigación
8. Director de Recursos Humanos.

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias al personal administrativo de la Fundación Universidad Central:

1. El Rector
2. El Vicerrector Académico
3. El Vicerrector Administrativo y Financiero
4. El Secretario General
5. Los Decanos de Facultad
6. Los Directores de Institutos y Centros de Investigación
7. Los Directores de Oficina

PARÁGRAFO 1: El personal docente de la Fundación Universidad Central, para efectos disciplinarios, estará sujeto a lo dispuesto por el Reglamento Disciplinario Docente.

PARÁGRAFO 2: Al personal docente-administrativo se le aplicará el Reglamento Disciplinario Docente respecto de las faltas que constituyan sanción por hechos cometidos en ejercicio de su actividad docente. Por el contrario, si la falta se comete en ejercicio de sus funciones administrativas, se le aplicarán las sanciones dispuestas por el Código Sustantivo del Trabajo y por el presente Reglamento de Trabajo.

CAPÍTULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 41. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres, en

trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, el sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.).

ARTÍCULO 42. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyan agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, o deficiencia de oxígeno como consecuencia de oxidación o gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tengan que manipular sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas o emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos como pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprendan vapores o polvos tóxicos, y en plantas de cemento.

22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARÁGRAFO: Los servidores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtengan el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA–, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social puedan ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Queda prohibido a los servidores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (Artículo 117, Ley 1098 de 2006 –Código de la Infancia y la Adolescencia–, Resolución 4448 del 2 de diciembre de 2005).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los servidores menores. No obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche, siempre que no se afecte su asistencia regular a un centro docente ni implique perjuicio para su salud física o moral (Artículo 243, Decreto 2737 de 1989).

CAPÍTULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN Y LOS SERVIDORES

ARTÍCULO 43. Son obligaciones especiales de la Fundación:

1. Poner a disposición de los servidores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los servidores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales, de forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Para 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 servidor, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al servidor las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 25 de este Reglamento.
7. Dar al servidor que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente, si el servidor 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 considerará que el servidor por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al servidor los gastos razonables de regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del servidor. Si el servidor prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del servidor se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las servidoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los servidores que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la servidora en tales períodos o que si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del servidor menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarle cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Fundación (Artículo 57 del C.S.T.).

ARTÍCULO 44. Son obligaciones especiales del servidor:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este Reglamento; acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Fundación Universidad Central o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Fundación Universidad Central, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que se le hayan facilitado y las materias primas sobrantes y, de manera especial, dar el uso adecuado a la red informática de la Fundación, así como respetar y cumplir el reglamento interno sobre propiedad intelectual que se adopte.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros, cuerpo docente y estudiantil de la Fundación.
5. Comunicar oportunamente a la Fundación Universidad Central las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente, que afecte o amenace a las personas o las cosas de la Fundación Universidad Central.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la Fundación, así como por el médico de la Fundación Universidad Central o por las autoridades del ramo, y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

8. Registrar en la Oficina de Recursos Humanos de la Fundación, o en la que haga sus veces en la Universidad Central, su domicilio, dirección, números telefónicos, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58 del C.S.T.).
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

ARTÍCULO 45. Se prohíbe a la Fundación Universidad Central:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que correspondan a los servidores, sin autorización previa escrita de estos, 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 de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del 50% (cincuenta por ciento) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley las autorice.
 - c) En cuanto a la cesantía y las pensiones de vejez, la Fundación Universidad Central puede retener el valor respectivo en los casos descritos en el artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los servidores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Fundación Universidad Central.
3. Exigir o aceptar dinero del servidor como gratificación para que se admita en el trabajo, o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los servidores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los servidores obligaciones de carácter religioso o políticos, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7.º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo, signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupe en otras funciones a los servidores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la sede principal o cualquiera de las otras sedes de la Fundación. Si lo hiciera, además de incurrir en sanciones legales, deberá pagar a los servidores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Fundación. Asimismo, cuando se compruebe que la Fundación en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los servidores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquella y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir, sin justa causa comprobada, a los servidores que hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los servidores o que ofenda su dignidad (Artículo 59 del C.S.T.).

ARTÍCULO 46. Se prohíbe a sus servidores:

1. Sustraer de las áreas físicas de la Fundación los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la Fundación.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, con excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Fundación Universidad Central, 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 e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
 6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquiera otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
 7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o para permanecer en él o retirarse.
 8. Usar los útiles o herramientas suministrados por la Fundación Universidad Central, en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60, C.S.T.).
- b) La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no causa perjuicio de consideración a la Fundación, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días; y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
 - c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Fundación, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
 - d) La violación leve por parte del servidor de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, salvo que la violación a las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias constituya una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. La imposición de multas no impide que la Fundación 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 servidores del establecimiento que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

CAPÍTULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 47. La Fundación Universidad Central no puede imponer a sus servidores sanciones no previstas en este Reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Artículo 114, C.S.T.).

ARTÍCULO 48. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias:

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Fundación Universidad Central, implica, por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez, suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra; y por cuarta vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del servidor en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del servidor a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.

ARTÍCULO 49. Constituyen faltas graves y darán lugar a la terminación, con justa causa, del contrato de trabajo:

- d) Violación grave, por parte del servidor, de las obligaciones y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, en especial las establecidas en el artículo 46 del presente Reglamento.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 50. Antes de aplicar una sanción disciplinaria, la Fundación deberá oír al servidor inculpado directamente, y si este es sindicalizado, deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Fundación de imponer o no la sanción definitiva (Artículo 115 del C.S.T.).

ARTÍCULO 51. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Artículo 115 del C.S.T.).

CAPÍTULO XIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 52. Los reclamos de los servidores se harán ante la persona que ocupe, en la Fundación Universidad Central, el cargo de Director de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 53. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el servidor o servidores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PARÁGRAFO: En la Fundación Universidad Central no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XV

ACOSO LABORAL, MODALIDADES, MECANISMO DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 54. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Fundación constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral, el buen ambiente en la Fundación, y que protejan la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 55. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Fundación ha previsto, entre otros, los siguientes mecanismos:

1. Información a los servidores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional, que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Fundación.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los servidores a fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente.
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.

- c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Fundación, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- 4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Fundación para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 56. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral se establece el siguiente procedimiento interno, con el cual se pretenden desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La Fundación Universidad Central tendrá un comité u órgano similar que se cree para el efecto, integrado en forma bipartita por un representante de los servidores y un representante de la Fundación o su delegado. Este comité se denominará Comité de Convivencia Laboral.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Fundación en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d) Formular las recomendaciones que se estimen pertinentes, para reconstruir, renovar y

mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

- e) Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Fundación Universidad Central.
 - f) Atender las conminaciones preventivas que formulen los inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9.º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimen pertinentes.
 - g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este Comité se reunirá por lo menos una vez por bimestre, designará de su seno un coordinador, ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones posiblemente configurantes de acoso laboral, con destino al análisis que debe hacer el Comité, así como las sugerencias que a través del Comité realizaren los miembros de la comunidad para el mejoramiento de la vida laboral.
 4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité las examinará en la sesión respectiva, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
 5. Si como resultado de la actuación del Comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o servidores competentes de la Fundación, para que

realicen los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente Reglamento.

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

PARÁGRAFO 1: Antes de su presentación al Ministerio, el proyecto del capítulo elaborado para adoptar el Reglamento de Trabajo deberá ser materia de divulgación entre los servidores de la Fundación Universidad Central, en la forma que esta lo estime pertinente y le permita abrir el espacio para recibir las opiniones de los servidores al respecto.

PARÁGRAFO 2: Conviene recordar que, según lo dispuesto por la parte final del párrafo primero del artículo 9.º de la Ley 1010 de 2006, las opiniones de los servidores en relación con la adopción del Reglamento de Trabajo deben ser escuchadas por los empleadores, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

PARÁGRAFO 3: De la oportunidad concedida para escuchar las opiniones de los servidores deberá dejarse una constancia suscrita por el representante legal de la Fundación Universidad Central en desarrollo del principio de la buena fe, la cual deberá anexarse al capítulo de adopción que se presente al Ministerio.

CAPÍTULO XVI

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 57. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución apro-

batoria del presente Reglamento, la Fundación debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos y junto con el Reglamento debe fijarse la Resolución aprobatoria (Artículo 120, C.S.T.).

CAPÍTULO XVII

VIGENCIA

ARTÍCULO 58. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación, hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (Artículo 121, C.S.T.).

CAPÍTULO XVIII

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 59. Desde la fecha en que entra en vigencia este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la Fundación Universidad Central.

CAPÍTULO XIX

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 60. No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del servidor 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 servidor (Artículo 109, C.S.T.).

