

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO UNIVERSIDAD CENTRAL

CAPITULO I IDENTIFICACIÓN, DOMICILIO DEL EMPLEADOR Y ALCANCE DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 1. Denominación, naturaleza jurídica y domicilio del empleador. La Universidad Central, es una entidad privada de educación superior de utilidad común, sin ánimo de lucro, fundada el 30 de junio de 1966, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá, D. C., con personería jurídica otorgada por el Ministerio de Justicia mediante Resolución 1876 del 5 de junio de 1967 y reconocida como Universidad por el Ministerio de Educación Nacional mediante Resolución 15818 del 31 de octubre de 1978.

ARTÍCULO 2. Alcance del reglamento interno de trabajo. El presente Reglamento se aplica a todo el personal vinculado con la UNIVERSIDAD CENTRAL en su domicilio principal y en los diversos lugares donde se desarrolle o preste sus servicios. Hace parte de los contratos individuales de trabajo salvo estipulaciones especiales que se pacten y que no se encuentren en contravía del orden legal. El presente reglamento pretende afianzar las relaciones de los trabajadores y garantizar el ejercicio de sus derechos, así como el cumplimiento de sus deberes, con criterios amplios que armonicen la convivencia dentro de la universidad.

CAPITULO II CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD

ARTÍCULO 3. De los trabajadores de la Universidad. El personal vinculado a la Universidad Central se clasifica, para todos los efectos legales, en tres categorías:

1. Personal administrativo,
2. Gestores académicos y
3. Personal docente:
 - 3.1. Profesores de tiempo completo,
 - 3.2. Profesores de medio tiempo y
 - 3.3. Profesores de hora cátedra.

CAPITULO III CONVOCATORIA Y CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 4. Convocatoria. Las ofertas laborales de la UNIVERSIDAD CENTRAL serán divulgadas a través de los diferentes portales o plataformas dispuestos para el efecto. La convocatoria podrá ser interna, externa o mixta y establecerá la descripción del cargo, el perfil, las condiciones, y demás requisitos para aplicar al cargo.

Los trabajadores que se postulen a una convocatoria interna deberán contar con un (1) año de antigüedad, continua o discontinua, en el cargo actual.

La selección de los aspirantes se realizará con base en los requisitos y procedimientos establecidos en la normatividad interna. Para el caso de los docentes además de los requisitos señalados en la convocatoria se tendrán en cuenta las calidades exigidas para docencia, investigación, educación continuada o interacción con el entorno relacionadas con la vacante específica.

ARTÍCULO 5. Admisión. El aspirante seleccionado deberá acreditar sus calidades aportando como mínimo los siguientes documentos:

1. Formatos Institucionales para la vinculación.
2. Documentos de identificación: cédula de Ciudadanía, tarjeta de identidad, cédula de extranjería o visa, tarjeta profesional, según sea el caso.
3. Hoja de vida.
4. 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 éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
5. Certificados laborales.
6. Certificados de formación académica.
7. Verificación del registro de que habla la Ley 1918 de 2018.
8. Certificado de Antecedentes Judiciales y
9. Los demás documentos que acrediten su idoneidad y experiencia laboral relacionada en su hoja de vida y con el cargo.

ARTÍCULO 6. Del contrato de trabajo. Ningún candidato seleccionado podrá iniciar laborales sin haber suscrito el correspondiente contrato de trabajo y haber realizado el examen médico de ingreso, de conformidad con lo establecido en el código sustantivo de trabajo y de las demás normas laborales vigentes.

CAPITULO IV PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 7. Con el objeto de apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de este, la conveniencia de las condiciones laborales, se estipula que la etapa inicial del contrato laboral es un período de prueba y deberá constar siempre por escrito.

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, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

Parágrafo: En el caso de las promociones internas, el periodo de prueba en el nuevo cargo será de hasta dos (2) meses, de acuerdo con el tipo de contrato que haya suscrito el trabajador promocionado.

ARTÍCULO 8. 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 y el trabajador continuare al servicio de la Universidad, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

CAPITULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 9. Son meros trabajadores 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 Universidad. Estos trabajadores tienen derecho a que se reconozcan y garanticen todos los derechos consagrados en la ley.

CAPITULO VI HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 10. La jornada ordinaria de trabajo. Es la que convengan las partes o, a falta de convenio, la máxima legal, de conformidad con el Código Sustantivo de Trabajo. En tal virtud y teniendo en cuenta las necesidades de los servicios, la universidad podrá fijar o modificar los turnos y horarios de trabajo que más se ajusten a las necesidades institucionales, respetando en todo caso el límite máximo legal vigente.

ARTÍCULO 11. Jornada de trabajo. La normativa actual para la jornada laboral es de cuarenta y cuatro (44) horas semanales que se distribuirá de lunes a sábado en el horario de 6:00 a.m. a 10:00 p.m. de acuerdo con su labor y las necesidades que requiera el cargo. Se dejará constancia del horario laboral en el respectivo contrato de trabajo y sus anexos; a partir del quince (15) de julio de 2026 la jornada de trabajo será de cuarenta y dos (42) horas semanales.

Para el personal docente: Profesor de tiempo completo. La jornada laboral para un profesor de tiempo completo corresponderá a la normativa legal vigente. La normativa actual es de 44 horas a la semana; a partir del 15 de julio de 2026 será de 42 horas semanales; profesor de medio tiempo. La jornada laboral para un profesor de medio tiempo corresponderá a 22 horas semanales; a partir del 15 de julio del año 2026 será de 21 horas semanales, en todo caso, estará enmarcada en la normativa legal vigente; profesor de hora cátedra. Tiene una dedicación temporal y por horas en cursos específicos de los programas académicos y su contrato está en relación con el periodo académico de los programas a los que responde.

Parágrafo. Los horarios de trabajo de los trabajadores podrán modificarse unilateralmente por la universidad, en consideración a la especial actividad que ejecuta la institución, respetando en todo caso la jornada máxima legal.

ARTÍCULO 12. Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los empleados de dirección, confianza y manejo.

ARTÍCULO 13. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso y la hora de almuerzo no se computa dentro de la jornada laboral establecida en el Contrato de trabajo.

CAPITULO VII TRABAJO DIURNO, NOCTURNO Y SUPLEMENTARIO

ARTÍCULO 14. Trabajo diurno y nocturno:

1. Trabajo diurno es el que se realiza entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m.
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m.

ARTÍCULO 15. Trabajo suplementario o de horas extras. Es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Artículo 159 del C.S.T.).

Parágrafo. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en los artículos 162 y 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

ARTÍCULO 16. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo 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 mencionados se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con

algún otro -Artículo 24 de la Ley 50 de 1990-.

ARTÍCULO 17. La Universidad no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores, el superior inmediato, de acuerdo con lo establecido en los lineamientos/procedimientos internos.

Parágrafo primero: Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre la Universidad y sus trabajadores a nueve (9) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

Parágrafo segundo: El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario ordinario del período en que se ha causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

CAPITULO VIII

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 18. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos en el artículo 177 del C.S.T. y en las normas que lo adicionen o modifiquen, así:

Todo trabajador 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.

Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 9 de julio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 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.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo de los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

Parágrafo primero. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

Parágrafo segundo. El trabajador podrá convenir con la Universidad su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

ARTÍCULO 19. El descanso en los domingos y los demás expresados en el artículo anterior de este reglamento, tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

La Universidad sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana no falten al trabajo, o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de este. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, el caso fortuito y la fuerza mayor. La Universidad puede exigir a quien faltare, y que haya alegado justa causa, que lo compruebe debidamente.

En todo salario se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTÍCULO 20. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley o en el C.S.T., la 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. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 21. Remuneración en día de descanso obligatorio e implementación gradual. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

El recargo del cien por ciento (100%) referido, será implementado de manera gradual por la Universidad Central así:

1. A partir del primero (1) de julio del año 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a ochenta por ciento (80%).
2. A partir del primero (1) de julio del año 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a noventa por ciento (90%).
3. A partir del primero (1) de julio del año 2027, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a cien por ciento (100%), caso en el cual se dará aplicación plena al recargo.

CAPITULO IX VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 22. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTÍCULO 23. La época de las vacaciones debe ser señalada por la Universidad a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La Universidad dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

Parágrafo: La Universidad puede determinar para todos o para parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones colectivas y si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaren un (1) año de vinculación, estas vacaciones anticipadas se considerarían como parte de las vacaciones acumuladas una vez que el empleado complete un (1) año de servicio.

ARTÍCULO 24. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 25. La Universidad y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Para la compensación de dinero de estas vacaciones, en el caso de los artículos anteriores, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador. Este pago sólo se considerará válido si al efectuarlo la Universidad concede simultáneamente en tiempo al trabajador los días no compensados en vacaciones.

ARTÍCULO 26. En todo caso el trabajador 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 quiera que se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o de manejo.

ARTÍCULO 27. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirá para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 28. La Universidad llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas.

Parágrafo: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho a la compensación de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

CAPITULO X PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 29. La Universidad concederá a sus trabajadores los siguientes permisos y licencias:

1. El ejercicio del derecho al sufragio y el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
2. 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. 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.
3. Concurrir en su caso al servicio médico correspondiente o para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe a la Universidad 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.
4. Asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
5. Atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
6. Un (1) día de descanso remunerado, previamente acordado con el trabajador, por cada seis (6) meses de trabajo en el cual certifique el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.
7. Desempeñar comisiones sindicales inherentes a la institución. El número de los que se ausenten no podrán perjudicar el funcionamiento de la Universidad.
8. Asistir al entierro de sus compañeros de trabajo, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Universidad y no perjudique el funcionamiento de la Universidad.
9. Las demás que establezca la normatividad vigente.

Parágrafo. La concesión de los permisos y licencias antes dichos estarán sujetos a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y en los procedimientos/lineamientos que establezca la Universidad.

CAPITULO XI MODALIDADES DE SALARIO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 30. Formas y libertad de estipulación. La Universidad y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales. No obstante, cuando el trabajador 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, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Universidad que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de

impuestos.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social integral, 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 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.

Parágrafo: 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 Universidad suministre a sus trabajadores 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, 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 31. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese.

Parágrafo. Los pagos del salario para todos los trabajadores de la Universidad se efectuarán mensualmente.

ARTÍCULO 32. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El periodo 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, debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.
3. La Universidad establecerá el medio más efectivo para realizar el pago al trabajador.

CAPÍTULO XII PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 33. La Universidad reconocerá a todos sus trabajadores las prestaciones consagradas en la legislación laboral vigente.

Parágrafo. En la Universidad Central no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XIII SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 34. 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 con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 35. 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 elegido el trabajador.

ARTÍCULO 36. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su superior inmediato y a la Dirección de Gestión Humana, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente de la EPS a la cual se encuentre afiliado, 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 trabajador debe someterse.

Si éste 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 37. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que disponga la Universidad.

ARTÍCULO 38. Los trabajadores deberán someterse a lo dispuesto por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST implementado por la Universidad, con el objetivo de prevenir enfermedades laborales y accidentes de trabajo, lo que incluye el correcto uso de los Elementos de Protección Personal - EPP-, suministrados por la Universidad.

ARTÍCULO 39. En caso de accidente de trabajo, el trabajador deberá informar a su superior inmediato y a la Dirección de Gestión Humana, para el reporte correspondiente a la ARL dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la ocurrencia del hecho, y será remitido al centro de atención más cercano. Adicionalmente, la Universidad deberá reportar a la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador, de acuerdo con el procedimiento establecido para tal efecto.

No obstante, el trabajador también podrá dirigirse al consultorio médico de la Universidad para la prestación de la primera atención y de esta forma se dé cumplimiento a lo previsto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 40. Los accidentes que sean calificados como graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, deberán ser informadas a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia de este, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud.

Parágrafo. En todo caso, en lo referente a los puntos que trata este capítulo, tanto la Universidad como los trabajadores, se someterán a las disposiciones de riesgos laborales del Código Sustantivo de Trabajo, y las normas que regulen, modifiquen, o adicionen la materia.

ARTÍCULO 41. La inobservancia por parte del trabajador de lo dispuesto en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, o la omisión de lo establecido en este capítulo dará lugar al inicio del proceso disciplinario correspondiente y se constituirá como falta grave.

CAPITULO XIV PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 42. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar una completa armonía e integración con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de lealtad y colaboración en el orden moral y disciplinario general de la Universidad Central.

5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Respetar el conducto regular en la realización de sugerencias, observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, y respetuosa.
7. Ser verídico en todas sus afirmaciones y proceder.
8. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Institución en general.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los equipos, herramientas e instrumentos de trabajo.
10. Atender las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la Universidad, el médico especialista en seguridad y salud en el trabajo, por la EPS, la administradora de riesgos laborales o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes.
11. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarlo, siendo prohibido ausentarse sin permiso del respectivo jefe inmediato.
12. Portar la dotación que le ha sido entregada por la Institución y utilizarla en la forma en que se le haya indicado.

CAPITULO XV ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 43. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Universidad, es el siguiente:

1. Rector.
2. Secretario General y de Asuntos Jurídicos.
3. Vicerrectores.
4. Decanos de facultad o direcciones de escuela.
5. Directores de áreas de conocimiento – directores académicos y administrativos.

Parágrafo primero: La representación laboral de la Universidad es ejercida por la dirección de Gestión Humana o quien haga sus veces, sin perjuicio de la representación legal del rector. En consecuencia la dirección de Gestión Humana actuará para estos efectos como representante de la Universidad Central ante sus empleados y en virtud de ello, bajo la supervisión del rector y el vicerrector administrativo y financiero, suscribirá los respectivos contratos de trabajo junto con las comunicaciones que se desprendan de su conformación y ejecución, tales como remisión a exámenes médicos de ingreso o retiro, aplicación del Reglamento Interno de Trabajo y terminación de los respectivos contratos con o sin justa causa, entre otras actuaciones.

Parágrafo segundo: De los cargos mencionados, sólo el rector, el vicerrector administrativo y financiero y el director de Gestión Humana, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto de la materia disciplinaria Docente.

Parágrafo tercero: El personal docente de la Universidad, para efectos disciplinarios, además de lo dispuesto en este Reglamento, está sujeto a lo establecido por el Reglamento Disciplinario Docente.

CAPITULO XVI LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS Y MUJERES

ARTÍCULO 44. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Queda prohibido el trabajo de menores de dieciocho (18) años en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

Está prohibido el trabajo nocturno para los menores de dieciocho (18) años.

ARTÍCULO 45. La Universidad deberá llevar un registro de todas las personas menores de dieciocho (18) años empleadas por ella, en el que indicará la fecha de nacimiento de estas.

CAPITULO XVII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 46. 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 en forma satisfactoria.
2. Procurar a los trabajadores instalaciones locativas apropiadas y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales, en la forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud en el trabajo.
3. Disponer de una Brigada de Emergencias suficiente y entrenada para atender incidentes, accidentes o emergencias dentro y alrededor de sus instalaciones.
4. Colaborar dentro de los límites legales, en la prestación de los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
5. Pagar la remuneración pactada, en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
6. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
7. Conceder al trabajador las licencias y permisos necesarios para los fines y en los términos indicados en el capítulo X de este Reglamento.
8. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, 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 transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro, no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
9. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, la Universidad 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 trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
10. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una o dos semanas antes de la fecha probable de parte, según decisión de la futura madre. Así mismo, conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos remunerados, de conformidad al Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que regulen la materia.
11. Garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente e interna relacionada con la prevención del acoso laboral, acoso sexual y cualquier tipo de violencia, discriminación o violencias basadas en género y el procedimiento correspondiente.

12. Conceder licencia especial para el cuidado de la niñez de conformidad con la Ley 2174 de 2021 – Ley Isaac- o demás normas que la modifiquen o complementen.
13. Implementar y realizar los ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con los demás, para la remoción de barreras aptitudinales, comunicativas y físicas, incluyendo las que requiera cada trabajador en el lugar de trabajo, garantizando que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo, de conformidad con la normatividad vigente.
14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
17. Si la Universidad cuenta con hasta quinientos (500) trabajadores deberá contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada cien (100) trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberá contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad, adicional, por cada tramo de cien (100) trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que la Universidad, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.
18. Reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince (15) días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.
19. Cumplir con el presente reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes y, en general, todas aquellas previstas en la ley en materia laboral.

ARTÍCULO 47. Son obligaciones especiales del trabajador, las siguientes:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados en el contrato, manual de funciones, políticas, reglamentos, lineamientos y demás establecidos por la Universidad; acatar y cumplir las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden, la conducta que imparta la Universidad o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. Poner al servicio de LA UNIVERSIDAD toda su capacidad normal de trabajo, ejecutando el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad para el cumplimiento de la misión institucional, respetando su jornada laboral y las órdenes e instrucciones que le imparta la Institución.

3. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, y siempre que se respete, por parte de la Universidad, lo relacionado con la prestación de los servicios en horas extras, trabajos suplementarios o en días festivos, cuando a ello hubiere lugar.
4. Asistir a las reuniones previstas por las directivas de la Universidad o por sus representantes.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros, cuerpo docente, estudiantil, contratistas y con todas aquellas personas que tengan relación directa e indirecta en su labor.
6. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Universidad, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
7. Registrar, en la Dirección de Gestión Humana, su domicilio, correo electrónico, y demás datos de contacto en los cuales podrá ser notificado de cualquier comunicación dirigida al trabajador; se entiende que con la suscripción del contrato laboral autoriza a la Universidad a emitir notificaciones electrónicas sin necesidad que haya confirmación de recibido. El trabajador deberá dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. De igual manera deberá informar los cambios en el estado civil, nacimiento de hijos o fallecimientos de hijos o padres, con el fin de que la Universidad pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan.
8. Utilizar de manera adecuada para el desempeño de sus funciones, la dotación, vestuario de trabajo, elementos de protección personal y de seguridad que proporcione la universidad, de acuerdo con las instrucciones que para el efecto imparta la Dirección de Gestión Humana.
9. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, las herramientas, elementos de trabajo y demás activos, así como las materias primas sobrantes.
10. Dar uso adecuado a la red informática de la Universidad, y cumplir los lineamientos de seguridad informática que imparta la Institución.
11. 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.
12. Informar directamente, o por interpuesta persona, y de manera inmediata, la incapacidad médica que le haya sido prescrita allegando el documento que la soporte a la Dirección de Gestión Humana.
13. Observar las medidas preventivas, higiénicas y de seguridad prescritas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los reglamentos correspondientes y colaborar en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte a las personas o bienes de la Universidad.
14. Hacer uso responsable de los recursos disponibles para el desarrollo de las funciones institucionales y no emplear ni los recursos, ni el nombre de la Institución con fines de lucro o de beneficio personal.
15. Hacer uso apropiado del carné institucional, y de los sistemas de ingreso y registro a la institución.
16. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales y de este reglamento, o las que le sean asignadas por la universidad al trabajador en la normativa interna de la Universidad.

CAPITULO XVIII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 48. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo y de las demás normas establecidas por la ley se prohíbe para la universidad:

1. Cerrar intempestivamente la sede principal o cualquiera de sus otras sedes. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Universidad. Así mismo cuando se compruebe que la Universidad en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
2. Efectuar o tolerar en cualquier forma o modalidad, el acoso laboral, sexual o cualquier tipo de discriminación o violencia.

ARTÍCULO 49. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo y de las demás normas establecidas por la ley se prohíbe a los trabajadores:

1. Incumplir las obligaciones legales, convencionales, contractuales o reglamentarias sin razones válidas. En consecuencia, durante su jornada laboral y vigencia del contrato de trabajo suscrito con LA UNIVERSIDAD, no podrá prestar sus servicios en favor de otro empleador o contratante. De igual forma, no podrá utilizar los equipos, sistemas y medios informáticos suministrados por LA UNIVERSIDAD para realizar labores o actividades en favor o beneficio de terceros ajenos a ella, tales como correos electrónicos, mensajes de datos, medios de comunicación digital, entre otros.
2. Usar las redes corporativas, email institucional, los sistemas telemáticos, los equipos, medios informáticos, las bases de datos, plataformas digitales o cualquier otro recurso proporcionado por la Universidad, para fines personales o para beneficio de un tercero ajeno a la institución.
3. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Universidad en objetivos distintos del trabajo contratado.
4. Realizar conductas en cualquier forma o modalidad de acoso, laboral, sexual o cualquier tipo de discriminación o violencia.
5. 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.
6. 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.
7. Suministrar a terceros y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la Universidad.
8. La sistemática omisión de la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado.
9. Dañar o maltratar los materiales, equipos, útiles, herramientas o materias primas.
10. La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo superior para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo.
11. El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le imparta su superior para la realización o ejecución normal del trabajo.

CAPITULO XIX

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 50. 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 demás normas que rigen el derecho laboral.

ARTÍCULO 51. Clases de Falta. Se establecen las siguientes clases de falta disciplinarias de los trabajadores:

1. Leves.
2. Graves.

ARTÍCULO 52. Criterios para la graduación de la falta. Se determinará si la falta es leve o grave, de

conformidad a los siguientes criterios:

1. El grado de culpabilidad.
2. La afectación del servicio.
3. El nivel jerárquico del infractor.
4. La trascendencia de la falta.
5. El perjuicio ocasionado a la Universidad.
6. La reiteración de la conducta.
7. Los motivos determinantes de la conducta.
8. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

ARTÍCULO 53. Faltas Leves. Se establecen como faltas leves las siguientes:

1. Retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad.
2. La falta de media jornada de trabajo, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad.
3. La falta total al trabajo durante un día, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad.
4. La violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

ARTÍCULO 54. Faltas Graves. Constituyen faltas graves las siguientes:

1. El retardo injustificado del trabajador que cause perjuicio a la Universidad, aún por la primera vez, dentro del año calendario respectivo.
2. El retardo de quince (15) minutos o más en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente por quinta (5) vez durante el año calendario respectivo.
3. La falta total del trabajador en la mañana, en la tarde, en el día, o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, por cuarta vez, dentro del año calendario respectivo.
4. El reiterado incumplimiento de las instrucciones impartidas por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
5. De manera general, constituye falta grave toda violación de las obligaciones, prohibiciones y deberes legales, contractuales o reglamentarios. Para estos efectos, se entiende que la normativa interna impone deberes específicos y se constituyen en medios especiales a través de los cuales la Universidad señala al trabajador, de modo particular, algunas órdenes e instrucciones para realizar la labor encomendada.
6. Cualquier conducta que atente con la normatividad vigente e interna relacionada con la prevención del acoso laboral, acoso sexual y cualquier tipo de violencia, discriminación o violencias basadas en género.

ARTÍCULO 55. Clases de sanciones:

1. Amonestación Escrita. La amonestación escrita se anexará en la correspondiente hoja de vida.
2. Multa. 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.
3. Suspensión. Para faltas leves, no será inferior a un (1) día, ni superior a ocho (8) días. Para faltas graves no será inferior a ocho (8) días, ni superior a sesenta (60) días.
4. Terminación unilateral del contrato con justa causa. Para faltas graves, sin perjuicio de las demás acciones legales del caso.

Parágrafo Primero. De la terminación unilateral del contrato con justa causa como regla general. En ejercicio de la facultad contractual, amparada en la condición resolutoria tácita prevista en el artículo 64 C.S.T., se podrá dar aplicación directa cuando se fundamenta en una causal legal del artículo 62 del C.S.T., como resolución

contractual por incumplimiento sin juicio de reproche.

Parágrafo Segundo. Llamados de atención y memorandos como instrumentos de dirección laboral. En ejercicio de la facultad de subordinación prevista en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, la universidad podrá impartir instrucciones al trabajador mediante llamados de atención o memorandos verbales o escritos, con el fin de exigir el cumplimiento oportuno de órdenes relacionadas con el modo, tiempo o cantidad de trabajo, sin que ello constituya en sí mismo una sanción disciplinaria.

Estos instrumentos no hacen parte del procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento. De su emisión se podrá dejar constancia en la carpeta del trabajador, y podrán ser tenidos en cuenta como antecedente para efectos de calificar la reincidencia en las conductas descritas en presente capítulo.

Parágrafo Tercero. En relación con las faltas y sanciones disciplinarias, se deja claramente establecido que la Universidad no reconocerá, ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y su correspondiente sanción.

CAPÍTULO XX DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

ARTÍCULO 56. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, la Universidad aplicará las garantías del debido proceso, y tendrá en cuenta como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, inmediatez, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem.

ARTÍCULO 57. Procedimiento:

1. La presunta falta debe ser reportada a la Dirección de Gestión Humana, por parte del jefe inmediato o quien haga sus veces, una vez ocurrido el hecho o cuando se tuvo conocimiento del mismo.
2. Recibida la queja o el informe, la Dirección de Gestión Humana, determinará si existen razones para ordenar la apertura del proceso disciplinario.
3. El acto de apertura se comunicará al trabajador personalmente o mediante correo electrónico institucional.
4. En la comunicación de apertura del proceso disciplinario, se concederá al trabajador el término de cinco (5) días hábiles, para que ejerza su derecho de defensa; al cabo del cual se realizara la diligencia de descargos. En dicha comunicación se indicará:
 - a) Los hechos o circunstancias que dieron lugar la apertura del proceso.
 - b) La enunciación de la presunta falta.
 - c) El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos.
 - d) La fecha, hora y lugar para la diligencia de descargos, donde se escuchará al trabajador o trabajadora.
 - e) El derecho que tiene el trabajador o trabajadora de manifestarse sobre los hechos que originan el proceso, presentar descargos, de controvertir las pruebas, de allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa.
5. En la fecha, hora y lugar programado para la diligencia de descargos se escuchará al trabajador o trabajadora, se practicarán las pruebas solicitadas. En caso de que la Universidad no pueda en la diligencia de descargos practicar las pruebas, se dispondrá de un término máximo de cinco (5) días hábiles para practicarlas. En todo caso se dejará constancia escrita de la diligencia.
6. Una vez realizado el análisis de los hechos y las pruebas recaudadas, se tomará la decisión que corresponda que incluirá el pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión. La cual será comunicada de manera inmediata al trabajador o trabajadora.

7. Apelación. Contra la decisión sancionatoria establecida en este reglamento, el trabajador o trabajadora podrá interponer el recurso de apelación dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la comunicación de la decisión del proceso disciplinario, ante la Vicerrectoría Administrativa y Financiera quien resolverá el recurso.
8. La decisión de la impugnación será notificada al trabajador o trabajadora la cual no será susceptible de recurso alguno; en consecuencia, quedará en firme.

Parágrafo primero. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el presente artículo.

Parágrafo segundo. El trabajador o trabajadora si lo desea podrá ser asistido o acompañado por uno o dos compañeros de trabajo de la universidad o representantes del sindicato si lo hubiere.

CAPITULO XXI

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACION.

ARTÍCULO 58. Los reclamos de los trabajadores se harán ante sus superiores jerárquicos en orden ascendente, o ante la persona que ocupe en la Universidad el cargo de director de Gestión Humana o quien haga sus veces, quien los resolverá en un tiempo razonable.

CAPÍTULO XXII

DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 59. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. 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.
3. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
4. El deficiente rendimiento en el trabajo de acuerdo con el resultado de la evaluación de desempeño, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de la Universidad.
5. El reconocimiento al trabajador de la pensión de vejez o de invalidez estando al servicio de la Universidad.

CAPITULO XIII

ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO LABORAL PREVENCIÓN, PROTECCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN

ARTÍCULO 60. Del Acoso Sexual. Con el objetivo de propender por la prevención, detección, atención, de las violencias de género y cualquier tipo de violencia, la Universidad Central garantizará las acciones para prevenir investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para ello, cuenta con el Protocolo para la prevención, detección y atención de casos de Violencia y todo tipo de discriminación, con énfasis en las Violencias de Género.

La Universidad Central coadyuva por garantizar el trabajo libre de violencias, de acoso y discriminación laboral, por ende, siempre velará por garantizar lo que sea necesario para la reparación y no repetición de estas conductas. El protocolo implementa todas las medidas, acciones, herramientas y mecanismos de prevención y atención necesarios para evitar cualquier tipo de violencia o discriminación. Aborda el Acoso Laboral y Acoso sexual en

el ámbito laboral.

La Universidad Central garantizará el cumplimiento y ejecución de la Ley 1010 de 2006, Ley 2365 de 2024, Ley 1257 de 2008, Ley 2466 de 2025, Resolución 14466 de 2022 emitida por el Ministerio de Educación Nacional y las demás normas que las adiciones, modifiquen, complementen o deroguen.

ARTICULO 61. Definición de acoso sexual. En atención a lo descrito en el artículo 2 de la Ley 2365 de 2024 se entiende por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia.

ARTÍCULO 62. Definición de acoso laboral. De acuerdo con la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral se define como “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo”.

El acoso laboral puede darse bajo las siguientes modalidades generales: a) Maltrato laboral, b) Discriminación laboral, c) Entorpecimiento laboral, d) Inequidad laboral y e) Desprotección laboral (artículo 2.º de la Ley 1010 de 2006).

ARTÍCULO 63. Mecanismos de Prevención de las conductas de Acoso Laboral y/o Sexual:

1. Campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre las conductas que constituyen acoso laboral y/o acoso sexual, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Universidad.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Universidad, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Universidad para el cumplimiento a lo dispuesto en la normatividad vigente.
5. Como parte integral del protocolo para la prevención, detección, atención de casos de Violencia y todo tipo de discriminación con énfasis en las Violencias de Género, el Plan Transversal para la eliminación del Acoso Sexual en la institución.

ARTÍCULO 64. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, La Universidad Central cuenta con un Comité de Convivencia Laboral creado a través de Resolución Rectoral que incluye su conformación, funciones y procedimiento, de conformidad con la Ley 1010 de 2006, Ley 2466 de 2025, Resolución 3461 de 2025 Ministerio del Trabajo y demás normas que la modifiquen, complementen o adicionen.

ARTÍCULO 65. En los casos de conductas de Acoso sexual el Comité no tendrá competencia alguna comoquiera que estos asuntos no son conciliables. El procedimiento para recibir las quejas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género y las medidas de atención, prevención y protección será el descrito en el Protocolo para la prevención, detección y atención de casos de Violencia y todo tipo de discriminación, con énfasis en las Violencias

de Género. Los temas disciplinarios relacionados con esta conducta es competencia de la dirección de Gestión Humana.

CAPÍTULO XXIV TELETRABAJO

ARTÍCULO 66. La Universidad podrá optar con sus trabajadores la modalidad de teletrabajo, de conformidad con lo establecido en el Decreto 884 de 2012 que reglamenta la Ley 1221 de 2008, Ley 2466 de 2025, el Decreto 1227 de 2022 y demás normas que lo adicionen, complementen, modifiquen o desarrollen.

Se entiende por teletrabajo la modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

ARTÍCULO 67. En la Universidad es teletrabajador la persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la institución.

Parágrafo. El trabajador podrá vincularse a la modalidad de teletrabajo por requerimiento institucional o por solicitud expresa del trabajador.

ARTÍCULO 68. Modalidades de Teletrabajo:

1. **Teletrabajo autónomo:** es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
2. **Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
3. **Teletrabajo híbrido:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
4. **Teletrabajo transnacional:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.
5. **Teletrabajo temporal o emergente:** Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

ARTÍCULO 69. INGRESO A LA MODALIDAD DE TELETRABAJO. La modalidad de teletrabajo es aplicable a los trabajadores que estén vinculados mediante contrato de trabajo, siempre y cuando cuenten con las competencias necesarias, desempeñen sus funciones mediante las TICs y cumplan los requisitos y lineamientos establecidos por la Universidad.

ARTÍCULO 70. OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD. Son obligaciones de la Universidad en relación con el teletrabajador, las siguientes:

1. Dotar del equipo tecnológico necesario para teletrabajar, en los casos que corresponda.
2. Asegurar a través de medios tecnológicos que el teletrabajador tenga acceso a la información.
3. Dar el soporte técnico permanente de las aplicaciones institucionales.
4. Mantener y respetar los derechos que tienen los teletrabajadores en el momento en que se incorporan

a la modalidad de teletrabajo.

5. Cumplir con la jornada laboral pactada con el trabajador en el contrato de trabajo.
6. Vigilar el uso dado por los teletrabajadores al sistema de información y del correo electrónico institucional proporcionado por la Universidad para el cumplimiento de sus funciones.
7. Afiliar o reportar a la ARL el ingreso del teletrabajador a la modalidad, según sea el caso.
8. Realizar visitas concertadas a los lugares de teletrabajo en coordinación con la ARL, por el medio institucional establecido para tal efecto, que puede ser virtual o presencial.
9. Convocar al teletrabajador con mínimo 24 horas de antelación a las reuniones que se requieran de manera presencial.
10. Cancelar los costos de desplazamiento correspondientes al teletrabajador autónomo que se encuentre fuera de la ciudad, en los casos que corresponda.
11. Evaluar los objetivos, metas y actividades del teletrabajador.
12. Promover el uso de las tecnologías de la información y la comunicación entre todo el personal, para el desarrollo de una gestión integral de la modalidad de teletrabajo.
13. Propiciar las condiciones necesarias para el desarrollo de una gestión integral del teletrabajo con la modalidad presencial.
14. Promover las acciones de mejora relacionadas con la modalidad de teletrabajo.
15. Garantizar el derecho a la desconexión laboral del teletrabajador.
16. Determinar periódicamente los cargos teletrabajables.
17. Cumplir con lo establecido sobre el particular en la norma legal vigente.

ARTÍCULO 71. OBLIGACIONES GENERALES DEL TELETRABAJADOR. Además de las obligaciones específicas establecidas en el contrato de trabajo y/o en el acuerdo de teletrabajo, el teletrabajador tendrá las siguientes obligaciones:

1. En los casos en que la Universidad suministre los equipos para el desarrollo de las actividades de teletrabajo, será el teletrabajador el responsable del cuidado de los mismos.
2. En los casos en que el teletrabajador manifieste que quiere poner a disposición de la Universidad su computador, deberá contar con un equipo de cómputo compatible con la plataforma institucional, de acuerdo con las indicaciones de la Dirección de Tecnología Informática, de igual manera programar su mantenimiento, si es el caso.
3. Contar con conexión a internet dentro de los parámetros establecidos por la Universidad.
4. Planificar y establecer los objetivos, metas y actividades con su superior inmediato.
5. Practicarse el examen ocupacional cuando la Universidad se lo indique.
6. Permitir la verificación de condiciones del espacio físico establecido para el desarrollo de sus labores de teletrabajo.
7. Rendir informes que se requieran para verificar el cumplimiento de sus labores, en las fechas acordadas con su superior inmediato.
8. Entregar los productos y tareas asignadas oportunamente.
9. Aceptar el control, evaluación y seguimiento por parte de la Universidad.
10. El teletrabajador es responsable directo de la confidencialidad y seguridad de la información que utilice y a la que pueda acceder para la realización de sus labores.
11. Actualizar oportunamente el cambio en el lugar de teletrabajo y datos de contacto.
12. Destinar la jornada laboral de teletrabajo para las actividades establecidas en el plan de trabajo.
13. Comunicar a la Universidad cualquier dificultad que se presente en el desarrollo del teletrabajo.
14. Participar en las reuniones que sean programadas por el área a la cual se encuentra adscrito, en forma presencial o virtual, según sea el caso.
15. Asistir a las capacitaciones programadas por la Universidad.
16. Cumplir con las recomendaciones ergonómicas definidas por la ARL.
17. Informar oportunamente a la Dirección de Gestión Humana la ocurrencia del accidente o incidente de trabajo.
18. Ser responsable de los activos institucionales que utilice y traslade hacia el lugar de trabajo; en caso de extravío, robo o deterioro, deberá informar oportunamente a la Universidad.
19. Guardar la confidencialidad sobre cualquier tipo de información que por su labor conozca de la Universidad y no utilizar ningún documento institucional para ningún otro fin distinto al de su labor.

20. Las demás establecidas en el contrato de trabajo suscrito con la Universidad y en la normatividad vigente.

Parágrafo. En los casos en que el teletrabajador suministre los equipos para el desarrollo de sus funciones, la Universidad Central no se hará responsable por la depreciación o el posible deterioro que sufran por el uso.

ARTÍCULO 72. Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte.

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

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

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

ARTÍCULO 73. Control y seguimiento. El control y seguimiento al cumplimiento de las obligaciones consignadas en el acuerdo de teletrabajo, así como las funciones y objetivos fijados al teletrabajador, estarán a cargo del superior inmediato, quien reportará a Gestión Humana en los formatos y periodos establecidos.

ARTÍCULO 74. La Universidad reconocerá a sus teletrabajadores las prestaciones sociales y demás acreencias laborales consagradas en la legislación laboral vigente, así como los incluirá en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y demás programas preventivos que se adelanten y facilitará la participación en las actividades del comité paritario de salud ocupacional - Copasst.

ARTÍCULO 75. Garantía de derechos de los teletrabajadores. Los teletrabajadores gozan de los mismos derechos y deberes que los trabajadores presenciales, de acuerdo con el Código Sustantivo de Trabajo y demás reglamentos Institucionales.

ARTÍCULO 76. Reversibilidad del teletrabajo. El superior inmediato o el teletrabajador podrán solicitar a Gestión Humana la terminación de la modalidad de teletrabajo mediante email, en el cual se relacionen las razones que motivan la solicitud.

CAPÍTULO XXV TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 77. Definición de trabajo en casa: El presente capítulo, tiene por objeto regular todo lo relacionado con trabajo en casa, de conformidad con la ley 2088 del 2021 y el Decreto 649 de 2022.

Se entiende como trabajo en casa la habilitación al trabajador para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que

no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

ARTÍCULO 78. La Universidad podrá adoptar para sus trabajadores el trabajo en casa, previa solicitud del trabajador cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, entiéndase como aquellas situaciones extraordinarias y no habituales, que se estima son superables en el tiempo, atribuibles a hechos externos, extralaborales o propios de la órbita del trabajador o de la Universidad que permiten que el trabajador pueda cumplir con la labor contratada en un sitio diferente al lugar habitual de trabajo, en virtud de lo establecido en el decreto 649 de 2022, que reglamentó la Ley 2088 de 2021.

ARTÍCULO 79. La modalidad de trabajo en casa aplicara a los trabajadores que estén vinculados mediante contrato de trabajo, y que desempeñen sus funciones mediante las *TICs*.

ARTÍCULO 80. Solicitud. Ante la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, la habilitación del trabajo en casa podrá solicitarse por parte del trabajador a la Universidad. En ningún caso, la solicitud de habilitación para trabajo en casa efectuada por el trabajador generará el derecho a optar por ella.

ARTÍCULO 81. Procedimiento para la habilitación de trabajo en casa.

1. El trabajador deberá presentar a la Dirección de Gestión Humana la solicitud mediante comunicación por escrito en forma física o digital, indicando de manera clara la razón que la motiva, adjuntando los soportes que acredite dicha solicitud, con el Vo Bo de su superior inmediato.
2. La Dirección de Gestión Humana revisará la procedencia de la causal invocada por el trabajador en un término no mayor a cinco (5) días y dará respuesta positiva o negativa al trabajador por escrito ya sea de forma física o digital.

ARTÍCULO 82. Criterios. Además de la existencia de circunstancias excepcionales, especiales u ocasionales, dentro de los criterios a tener en cuenta para la habilitación del trabajo en casa están:

1. Que la labor pueda ser ejecutada fuera del lugar habitual de trabajo, sin perjuicio de la adecuada prestación personal del servicio contratado.
2. Que se cuenten con las herramientas requeridas para la habilitación de trabajo en casa;
3. Que la habilitación de trabajo en casa no genere una menor productividad del trabajador.

Parágrafo. Una vez realizado el proceso de validación indicado, la Dirección de Gestión Humana emitirá el Escrito para la habilitación del trabajo en casa, indicando entre otros, el termino de dicha modalidad. En el evento en el que el trabajador requiera modificar la dirección para desarrollar la labor contratada, deberá informar por escrito ya sea en medio físico o digital a la Dirección de Gestión Humana para contar con su autorización, quien comunicará de este hecho a la Administradora de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 83. Ante la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, la Universidad podrá optar por la habilitación de trabajo en casa respecto de uno o varios de sus trabajadores, en una o varias áreas de la institución.

La habilitación del trabajo en casa no modifica ni afecta los derechos y garantías establecidos en las normas laborales ni las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

ARTÍCULO 84. Obligaciones de la universidad. Son obligaciones de la Universidad en relación con el trabajador en casa, las siguientes:

1. Comunicar a la Administradora de Riesgos Laborales sobre la habilitación del trabajo en casa, indicando la dirección desde la cual desarrollará la labor contratada, así como cualquier modificación a ella, y el período para el cual se otorgó la habilitación, diligenciando el formulario adoptado para tal fin y suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales.
2. Garantizar el derecho a la desconexión laboral.
3. Garantizar el uso adecuado de las tecnologías de la información y las comunicaciones, a través de capacitaciones.
4. Incluir el trabajo en casa en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de

peligros y riesgos de la empresa, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

5. Dar a conocer a los trabajadores en casa los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada de la habilitación de trabajo en casa, y capacitar sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.
6. Realizar las acciones y programas para la protección y respeto de la dignidad humana para la habilitación del trabajo en casa, la igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, y el derecho a la intimidad y privacidad del trabajador.

ARTÍCULO 85. Obligaciones del trabajador en casa en lo referente al trabajo en casa. El trabajador habilitado para trabajar en casa se compromete a:

1. Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrarle a la Universidad la información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar.
2. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la Universidad.
3. Reportar accidentes de trabajo, incidentes, e incapacidades, y en general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.
4. Atender las recomendaciones de la Universidad y la Administradora de Riesgos Laborales.
5. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la Universidad.
6. Utilizar los elementos de protección personal, participar en los programas y actividades de promoción y prevención.
7. Atender las instrucciones respecto de seguridad informática, efectuadas por la Universidad.
8. Informar a la Dirección de Gestión Humana con no menos de cinco (5) días de antelación, los cambios de domicilio que tenga contemplados hacer, de manera expresa, clara, veraz y completa. Así mismo, proporcionar la nueva dirección de su domicilio y mantener el sitio acordado para ejecutar la labor contratada.

ARTÍCULO 86. compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador. La Universidad y el trabajador podrán, de mutuo acuerdo pactar el valor mensual de compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador.

ARTÍCULO 87. Alternancia. La Universidad podrá determinar que la habilitación de trabajo en casa se desarrolle bajo el modelo de la alternancia, esto es, que el desarrollo de la labor contratada se efectúe unos días de la semana de manera presencial y otros días, a través de la habilitación de trabajo en casa. En ningún caso la modalidad de alternancia dará lugar a una remuneración adicional.

ARTÍCULO 88. Trabajo en casa en el exterior. La habilitación para trabajo en casa podrá surtir para laborar desde el extranjero, para ello el trabajador deberá contar con la autorización expresa de la Dirección de Gestión Humana, previo cumplimiento de los requisitos establecidos, registrando una única dirección y ciudad del país extranjero desde donde se ejecutará la labor contratada, la cual debe ser informada a la Administradora de Riesgos Laborales, así como cualquier modificación a ella.

ARTÍCULO 89. Terminación de la habilitación de trabajo en casa. Vencido el término de la habilitación del trabajo en casa, de manera inmediata, la Dirección de Gestión Humana informará al trabajador a través de los medios de comunicación establecidos, sobre la terminación y el retorno al lugar de trabajo habitual.

ARTÍCULO 90. Programas de bienestar. Durante la habilitación del trabajo en casa, los trabajadores seguirán gozando de los programas de bienestar existentes, de manera virtual, presencial o de manera híbrida.

CAPÍTULO XXVI TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 91. La Universidad podrá vincular trabajadores bajo la modalidad de trabajo remoto, en virtud de lo establecido en el Decreto 555 de 2022 que reglamentó la Ley 2121 de 2021.

ARTÍCULO 92. El trabajo remoto aplica para los trabajadores que se vinculen a la Universidad bajo esta modalidad.

ARTÍCULO 93. Obligaciones del trabajador remoto: Son obligaciones del trabajador remoto, las siguientes:

1. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la Universidad, así como participar en actividades virtuales de promoción de la salud y prevención de la institución o la Administradora de Riesgos Laborales.
2. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la Universidad.
3. Utilizar los elementos de protección personal.
4. Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrar a la Universidad información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar.
5. Participar en la prevención de los riesgos laborales, reportar accidentes de trabajo, enfermedades laborales, incidentes, e incapacidades.
6. Asegurarse de cumplir con las normas y atender las recomendaciones de la Universidad y la Administradora de Riesgos Laborales.
7. Atender las instrucciones respecto de seguridad informática, efectuadas por la Universidad.
8. Suministrar información veraz sobre el lugar de trabajo, así como cualquier cambio que se presente.
9. Restituir los equipos y herramientas de trabajo entregados por el empleador para el desempeño de sus labores, en el estado en que fueron recibidos, salvo el deterioro por el uso normal de los mismos.

ARTÍCULO 94. Obligaciones de la universidad. Son obligaciones de la Universidad en relación con el trabajador remoto, las siguientes:

1. Informar a la Administradora de Riesgos Laborales el lugar elegido para la prestación del servicio, así como cualquier cambio de lugar, indicando la jornada semanal. Así como, el cambio de lugar de trabajo o domicilio del trabajador remoto, el cual debe ser concertado con el empleador.
2. Incluir el trabajo remoto en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la Universidad.
3. Dar a conocer a los trabajadores remotos los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada del desempeño del trabajo remoto y capacitar sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.
4. Suministrar al trabajador remoto equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar.
5. Garantizar que los trabajadores reciban formación e información sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.
6. Entregar al trabajador remoto copia de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.
7. Verificar de forma virtual las condiciones de higiene y seguridad industrial del lugar donde el trabajador remoto desarrollará las funciones, con la asesoría de la ARL.
8. Realizar las acciones y programas para la protección y respeto de la dignidad humana del trabajador remoto, la igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, y el derecho a la intimidad y privacidad del trabajador.
9. Garantizar el derecho a la desconexión laboral y evitar los impactos que se pueden generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022.
10. Incluir el puesto de trabajo del trabajador remoto dentro de los planes y programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
11. Ordenar la realización de evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas, retiro y post incapacidad, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, debido a situaciones particulares de salud del trabajador remoto, en el marco de los establecido en la Resolución 2346 de 2007 o la norma que modifique adicione o sustituya.

Parágrafo primero: Las evaluaciones médicas ocupacionales podrán ser realizadas por Telemedicina conforme con lo establecido en la Ley 1419 de 2010 y la Resolución 2654 de 2019 del Ministerio de Salud y Protección Social, o la norma que lo modifique o sustituya.

Parágrafo segundo: Los trabajadores de manejo y confianza, conservan las mismas condiciones establecidas en la ley laboral, en relación a la jornada laboral.

ARTÍCULO 95. Auxilio compensatorio de costos de servicios públicos. La Universidad y el trabajador remoto podrán, de mutuo acuerdo, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de internet, telefonía y energía, el cual no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte definido por el Gobierno Nacional.

ARTÍCULO 96. Compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador remoto. La Universidad y el trabajador remoto podrán, de mutuo acuerdo pactar el valor mensual de compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador.

ARTÍCULO 97. Implementación de horarios flexibles. La Universidad y el trabajador, de mutuo acuerdo, podrán acordar la posibilidad de desarrollar la labor contratada a través de horarios flexibles, siempre y cuando se dé cumplimiento a la jornada laboral semanal.

CAPITULO XXVII DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 98. Definición de Desconexión laboral. Desconexión laboral es el derecho que tienen todos los trabajadores, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, con respecto a asuntos relacionados con su ámbito o actividad laboral, fuera de los horarios de trabajo ordinarios, la jornada máxima legal de trabajo o la jornada convenida, así como durante sus períodos de vacaciones o descanso. Este derecho busca proteger el bienestar físico y mental de los trabajadores, promover un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y prevenir el agotamiento laboral.

ARTÍCULO 99. Garantía del derecho a la desconexión laboral. Los jefes de dirección de la Universidad o aquellos que tenga personal a su cargo, deben abstenerse de realizar requerimientos laborales a través de cualquier herramienta, ya sea tecnológica o de otro tipo, fuera de los horarios laborales asignados para cada trabajador, esto incluye tanto los horarios pactados en el contrato de trabajo laboral como la jornada máxima legal vigente. Asimismo, no se podrán realizar dichos requerimientos durante los días y tiempos de descanso, periodos de vacaciones, permisos autorizados, ausencias prolongadas, licencias remuneradas, licencias no remuneradas, incapacidades, licencia de maternidad y licencia de paternidad.

ARTÍCULO 100. Política de desconexión laboral. La Universidad Central cuenta con la Política de Desconexión Laboral, adoptada mediante Resolución Rectoral en la cual se desarrolla este derecho, se indican las herramientas para su control y vigilancia.

CAPÍTULO XXVIII PUBLICACIONES Y VIGENCIA

ARTÍCULO 101. En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1429 de 2010 y demás normatividad vigente, la universidad publicará el presente Reglamento en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación la realizará en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas. Además, la Universidad lo cargará en su página web.

CAPITULO XXIX
DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 102. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Universidad.

CAPITULO XXX
CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 103. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109 C.S.T.).