



RESOLUCIÓN DE RECTORÍA
No. 049 DE 2017
31 DE AGOSTO DE 2017

POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA UNIVERSITARIA AGUSTINIANA –UNIAGUSTINIANA-

El Rector de la Universitaria Agustiniana en uso de sus atribuciones legales y estatutarias,

CONSIDERANDO:

Que la UNVIVERSITARIA AGUSTINIANA –UNIAGUTINIANA- con domicilio en la ciudad de Bogotá, es una institución de Educación Superior, confesional cristiano católico dirigido por la Orden de Agustinos Recoletos, de derecho Privado, de utilidad común, sin ánimo de lucro, con personería jurídica debidamente reconocida por el Ministerio de Educación, organizada como corporación, con el carácter académico de Institución Universitaria.

Que amparados en el artículo 28 de la Ley 30 de 1992, el cual permite entre otras facultades, que dentro de la autonomía universitaria, las instituciones de educación superior establezcan y adopten sus correspondientes regímenes.

Que según acta 119 del 28 de octubre de 2009 del Consejo Superior artículo cuarto; se autoriza al Rector para aplicar las funciones descritas en el Artículo 31, literal c) del Estatuto vigente.

Que así mismo corresponde al Rector, de acuerdo con lo dispuesto en la letra c) del artículo 39 de los Estatutos de la Universitaria Agustiniana, *"Aprobar y expedir el reglamento docente, estudiantil, de bienestar institucional y los necesarios para el desarrollo institucional; el proyecto educativo institucional –PEI-; los manuales de funciones y procedimientos en todas las áreas de la corporación (...)"*.

Que con el fin de dar cumplimiento a lo exigido por el Código Sustantivo del Trabajo Decreto Ley 2663 de 1950 y demás concordantes, la Universitaria Agustiniana –UNIAGUSTINIANA-

RESUELVE,

ARTÍCULO PRIMERO. Aprobar el siguiente REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA UNIVERSITARIA AGUSTINIANA –UNIAGUSTINIANA-

fr



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
UNIVERSITARIA AGUSTINIANA -
UNIAGUSTINIANA**

Contenido

CAPITULO I	5
SOMETIMIENTO DE EMPRESA Y TRABAJADORES	5
ARTÍCULO 1- Sometimiento De Empresa Y Trabajadores	5
CAPITULO II	5
CONDICIONES DE ADMISIÓN	5
ARTÍCULO 2- Condiciones De Admisión	5
CAPITULO III	6
PERIODO DE PRUEBA	6
ARTÍCULO 3- Periodo De Prueba	6
ARTÍCULO 4- Estipulación	6
ARTÍCULO 5- Duración	6
ARTÍCULO 6- Efectos	6
CAPITULO IV	7
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	7
ARTÍCULO 7- Concepto	7
CAPITULO V	7
DEL HORARIO DE TRABAJO	7
ARTÍCULO 8- Horario De Trabajo	7
CAPITULO VI	9
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	9
ARTÍCULO 9- Trabajo Ordinario y nocturno	9
ARTÍCULO 10- Definición de Trabajo suplementario o de horas extras	9
ARTÍCULO 11- El trabajo suplementario o de horas extras	9
ARTÍCULO 12- Tasas y Liquidación de recargos	9
ARTÍCULO 13- Reconocimiento del trabajo suplementario o de horas extra	10
CAPITULO VII	10
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS	10
ARTÍCULO 14- Descanso Obligatorio Remunerado	10
ARTÍCULO 15- Duración	11
ARTÍCULO 16- Suspensión Del Trabajo En Otros Días De Fiesta	11
CAPITULO VIII	12
VACACIONES REMUNERADAS	12
ARTÍCULO 17- . Duración	12
ARTÍCULO 18- Época De Vacaciones	12
ARTÍCULO 19- Interrupción	12
ARTÍCULO 20- Compensación En Dinero De Las Vacaciones	12
ARTÍCULO 21- Acumulación	12
ARTÍCULO 22 – Remuneración	13
ARTÍCULO 23 – Registro	13
CAPITULO IX	14
PERMISOS	14
ARTÍCULO 24.- Permisos	14

fu



CAPITULO X.....	14
SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS	14
Y PERÍODOS QUE LO REGULAN.....	14
ARTÍCULO 25- Formas y libertad de estipulación.....	14
ARTÍCULO 26- Jornal Y Sueldo.....	15
ARTÍCULO 27- Lugar Y Tiempo De Pago.	15
ARTÍCULO 28- Periodos De Pago.....	15
CAPITULO XI.....	16
ARTÍCULO 29- Obligación Del Empleador con Relación Con La Salud, Seguridad E Higiene De Los Trabajadores	16
ARTÍCULO 30- Prestación de los Servicios Médicos	16
ARTÍCULO 31- Puesta en conocimiento del trabajador al empleador	16
ARTÍCULO 32- Obligaciones del trabajador relacionadas con tratamientos médicos ..	16
ARTÍCULO 33- Obligaciones del trabajador relacionadas con las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo	17
ARTÍCULO 34 Atención En Caso De Accidente Laboral	17
ARTÍCULO 35- Atención En Caso De Accidente No Mortal.....	18
ARTÍCULO 36- Eximentes.....	18
ARTÍCULO 37- Registro De Los Accidentes	18
ARTÍCULO 38-.....	18
CAPITULO XII.....	18
PRESCRIPCIONES DE ORDEN	18
ARTÍCULO 39- Deberes de los trabajadores.....	18
CAPITULO XIII.....	20
ORDEN JERÁRQUICO	20
ARTÍCULO 40- Orden Jerárquico	20
CAPITULO XIV.....	20
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS.....	20
ARTÍCULO 41- Labores Prohibidas Para Mujeres.....	20
ARTÍCULO 42- Labores Prohibidas Para Menores De 18 Años	20
CAPITULO XV.....	22
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA Y LOS TRABAJADORES	22
ARTÍCULO 43- Obligaciones Del Empleador.....	22
ARTÍCULO 44- Obligaciones del trabajador.....	23
CAPITULO XVI.....	24
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA Y LOS TRABAJADORES	24
ARTÍCULO 45- Prohibiciones	24
ARTÍCULO 46- Prohibiciones a los trabajadores	25
CAPITULO XVII.....	25
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	25
ARTÍCULO 47- Aspectos Generales.....	25
ARTÍCULO 48- faltas leves y sus sanciones disciplinarias.....	25
ARTÍCULO 49-Faltas graves	26
CAPITULO XVIII.....	27



PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	27
ARTÍCULO 50- Disposición general	27
CAPITULO XIX	27
RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN	27
ARTÍCULO 51- Reclamos.....	27
CAPITULO XX	27
LEY 1010 DE 2006	27
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL	27
Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN.....	27
ARTÍCULO 52.- General.....	27
ARTÍCULO 53- Mecanismos De Prevención Del Acoso Laboral	28
ARTÍCULO 54- Procedimiento Interno	28
CAPITULO XXI	29
DISPOSICIONES FINALES	29
ARTÍCULO 55- PUBLICACIONES	29
ARTÍCULO 56- Vigencia	29
ARTÍCULO 57- Derogaciones.....	29
ARTÍCULO 58.- Cláusulas Ineficaces	30



CAPITULO I

SOMETIMIENTO DE EMPRESA Y TRABAJADORES

ARTÍCULO 1- Sometimiento De Empresa Y Trabajadores

El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA con domicilio principal en la Avenida Ciudad de Cali #11 B 95 de la ciudad de Bogotá y a sus disposiciones quedan sometidos tanto La Empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2- Condiciones De Admisión

Quien aspire a desempeñar un cargo en la UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA debe hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso.
- b) Los empleados extranjeros deben presentar los siguientes documentos:
 - Cedula de Extranjería
 - Permiso de trabajo expedido por la autoridad competente
- c) 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, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- d) Certificado de antecedentes disciplinarios – Policía Nacional- – El cual deberá presentar después de haber sido seleccionado.
- e) Certificado de antecedentes disciplinarios – Procuraduría- – El cual deberá presentar después de haber sido seleccionado.
- f) Licencia de conducción para los empleados que tengan como función la conducción de vehículos
- g) Certificado de los últimos dos trabajos, que conste tiempo de servicio y labor ejecutada
- h) Certificados expedidos por plantel educativo, donde haya estudiado.
- i) Las demás que La UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA considere pertinentes para el desempeño de los diferentes cargos.



PARAGRAFO: 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, de número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan..." (Artículo primero, 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, C.N.; artículos primero y segundo, Convenio No. 111 de la OIT, Resolución No.003941 de 1994 del Ministerio de la Protección Social), el examen de sida (Decreto reglamentario No.559 de 1991, artículo 22). Toda la información recolectada reposará en la carpeta de hoja de vida de cada funcionario manteniendo la confidencialidad y uso de la información de conformidad con la Ley 1581 de 2012, los protocolos, políticas y procedimientos respectivos

CAPITULO III

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3- Periodo De Prueba

La UNIVERSITARIA AGUSTINIANA – UNIAGUSTINIANA, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de La UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76 C.S.T.).

ARTÍCULO 4- Estipulación

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 5- Duración

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

ARTÍCULO 6- Efectos

Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente y debidamente motivado en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuará al servicio del empleador 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 periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

fw



CAPITULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7- Concepto

Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor a un mes y de índole distinta a las actividades normales de La UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA. Estos trabajadores tienen derecho además del salario a todas las prestaciones sociales y las afiliaciones que determine la ley.

CAPITULO V DEL HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8- Horario De Trabajo

Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

1. PERSONAL OPERATIVO

Los días laborables para el personal operativo son de lunes a sábado.

HORARIO/ DIAS LABORABLES	PRIMER TURNO		SEGUNDO TURNO	
	LUNES A VIERNES	SABADOS	LUNES A VIERNES	SABADOS
	6:00 a.m. A 3:00 p.m.	7:00 a.m. A 4:00 pm	2:00 p.m. A 10:00 p.m.	8:00 a.m. A 5:00 p.m.
HORA DE ALIMENTACIÓN	1:00 p.m. A 2:00 p.m.	12:00 m A 1:00 p.m.	4:00 p.m. A 5:00 p.m.	1:00 p.m. A 2:00 p.m.

2. PERSONAL ADMINISTRATIVO

Los días laborables para el personal administrativo son de lunes a sábado.

LUNES A VIERNES

Turno 1

Entrada en la mañana	8:00 a.m.
Hora de Alimentación	1:00 p.m. A 2:00 p.m.
Salida en la tarde	6:00 p.m.

Turno 2

Entrada en la mañana	9:00 a.m.
Hora de Alimentación	2:00 p.m. A 3:00 p.m.
Salida en la tarde	7:00 p.m.



Artículo 8. El personal Administrativo y Operativo labora de lunes a sábado cumpliendo con las 48 horas legales. El personal administrativo labora nueve horas diarias con una hora de alimentación. Las horas del sábado podrán ser dadas al trabajador para actividades de bienestar, descanso y capacitación. La jornada laboral diaria será flexible según las necesidades de cada área y acordada previamente entre el colaborador y la Institución dentro del tiempo ordinario.

3. PERSONAL DOCENTE

El horario del personal docente está dividido en tres grupos de acuerdo con su dedicación académica: 1. Docente Hora cátedra: Son los docentes que laboran por asignación de horas de clase. 2. Docente Medio Tiempo: Son los docentes que laboran máximo 24 horas semanales y 3. Docente tiempo Completo: Son los docentes que laboran máximo 40 horas semanales. (Concordancia Ley 30 de 1992, artículo 71 Capítulo III).

. Los días laborables para el personal docente son de lunes a sábado.

DOCENTE HORA CÁTEDRA	El horario dependerá de la carga académica asignada y nunca podrá ser superior a 9 horas semanales
DOCENTE MEDIO TIEMPO	El horario será máximo de 24 horas semanales, que podrán ser distribuidas en horas de clase, horas de investigación, horas de tutoría, horas de acreditación y / o apoyo a programas.
DOCENTE TIEMPO COMPLETO	El horario será máximo de 40 horas semanales, que podrán ser distribuidas en horas de clase, horas de investigación, horas de tutoría, horas de acreditación y / o apoyo a programas.

Los docentes vinculados a la Institución deberán cumplir estrictamente con el horario asignado por La UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA en el salón donde dicten sus clases. El docente que sin justa causa no dicte sus clases deberá hacer la respectiva reposición de la misma dentro de los horarios y calendario académico, en caso contrario y previa verificación, le será descontado del pago mensual, el valor correspondiente a dichas clases.

PARÁGRAFO 1º- Cuando La UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA tenga más de cincuenta (50) trabajadores 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).

fo



PARÁGRAFO 2º

Jornada Especial. El Empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa 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.

Jornada Flexible. El empleador y el trabajador 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 manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta 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)

CAPITULO VI LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 9- Trabajo Ordinario y nocturno.

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m.
2. Trabajo nocturno es el que se realiza entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m.

ARTÍCULO 10- Definición de Trabajo suplementario o de horas extras

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

ARTÍCULO 11- El trabajo suplementario o de horas extras

El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de La Protección Social o de una autoridad delegada por éste (Artículo primero, Decreto 13 de 1967).

ARTÍCULO 12- 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, Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO.- La UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 13- Reconocimiento del trabajo suplementario o de horas extra.

La UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este Reglamento.

PARAGRAFO 1º- En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARAGRAFO 2º- DESCANSO EN DIA SABADO: 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 trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 14- Descanso Obligatorio Remunerado

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

1. Todo trabajador 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. Pero el descanso remunerado el 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 días 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 trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

TV



PARAGRAFO 1º- 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 (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO 2º - Labores Agropecuarias.- Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 25 de la Ley 789 del 2002 y con derecho al descanso compensatorio (artículo 28, Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO 3º – 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 otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
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 Ley 789 del 2002)

PARÁGRAFO 3.1. El trabajador 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 el 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 trabajadores que por razones del servicio no puede disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185. C.S.T.).

Nota: La inclusión del párrafo segundo de este artículo, obliga exclusivamente a las empresas agrícolas, forestales y ganaderas señaladas en dicho párrafo.

ARTÍCULO 15- Duración

El descanso en los días domingos y los demás días contemplados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 16- Suspensión Del Trabajo En Otros Días De Fiesta

Cuando por motivo de fiesta no determinada en la ley 51 del 22 de diciembre de 1983, La Empresa 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 C.S.T.).

CAPITULO VIII VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 17- . Duración.

Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T)

ARTÍCULO 18- Época De Vacaciones.

La época de vacaciones debe ser señalada por La UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA 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. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones. La UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA debe llevar un registro especial de vacaciones, en el que anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas. (art. 2.2.1.2.2.1. Decreto 1072 de 2015 y Decreto 295 de 1968, art. 6°.)

ARTÍCULO 19- Interrupción.

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

ARTÍCULO 20- Compensación En Dinero De Las Vacaciones

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 trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas 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 trabajador (artículo 189, C S.T.)

ARTÍCULO 21- Acumulación.

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 se trate de trabajadores técnicos, especializados de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares

Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en los términos del presente artículo. (Art. 2.2.1.2.2.2. núm. 3 y 4 Decreto 1072 de 2015; Decreto 995 de 1968, art. 7)

ARTÍCULO 22 – Remuneración

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

ARTÍCULO 23 – Registro

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

PARÁGRAFO - En los contratos a término fijo inferior a un (1) año los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero. Parágrafo, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 23 A - Prohibición acumulación para menores de edad.

Quedan prohibidas la acumulación y la compensación, aún parcial de las vacaciones de los trabajadores menores de diez y ocho (18) años durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de sus vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se hayan causado.

Cuando para los mayores de diez y ocho (18) años se autorice la compensación en dinero hasta por la mitad de las vacaciones anuales, este pago solo se considerará válido si al efectuarlo el empleador concede simultáneamente en tiempo al trabajador los días no compensados de vacaciones. (Artículo 2.2.1.2.2.3. Decreto 1072 de 2015; Decreto 995 de 1968, art.8)



CAPITULO IX PERMISOS

ARTÍCULO 24.- Permisos

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

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

Además se reconoce 5 días hábiles remunerados por Licencia de Luto por la Ley 1280 de enero 5 del 2009.

También se reconoce 8 días hábiles por licencia de paternidad Ley María.

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

ARTÍCULO 25- Formas y libertad de estipulación.

1o. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc. pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2o. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14,16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario



superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario 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 UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA 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.

3o 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%).

4o. 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 (artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 26- Jornal Y Sueldo

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

ARTÍCULO 27- Lugar Y Tiempo De Pago.

Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero CST).

ARTÍCULO 28- Periodos De Pago

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

1o. 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.

2º. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, CST).

PARAGRAFO 1: La UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA cancelará el salario al personal administrativo y docente de común acuerdo; mes vencido dentro de los primeros cinco (5) días hábiles del mes siguiente a través de una cuenta de nómina que cada trabajador abrirá a su nombre en la entidad bancaria que tenga convenio con la Institución.

PARÁGRAFO 2: En La UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

fn



CAPITULO XI

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 29- Obligación Del Empleador con Relación Con La Salud, Seguridad E Higiene De Los Trabajadores

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

ARTÍCULO 30- Prestación de los Servicios Médicos

Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por La EPS, ARL, a través de la IPS, en donde aquellos se hallan inscritos. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 31- Puesta en conocimiento del trabajador al empleador

Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo La UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente de su entidad promotora de salud (EPS), a fin de que se 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 sometiére 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 32- Obligaciones del trabajador relacionadas con tratamientos médicos

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



ARTÍCULO 33- Obligaciones del trabajador relacionadas con las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo

Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de Seguridad y Salud en el trabajo que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene La UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Participar activamente en la prevención de los riesgos laborales (Capacitaciones, jornadas de salud etc.)
3. Apoyar las funciones desempeñadas por el Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Suministrar información clara, veraz, oportuna y completa sobre su estado de salud.
5. Informar inmediatamente la ocurrencia de un accidente o incidente.
6. Informar oportunamente a sus superiores la presencia de condiciones de trabajo que resulten peligrosas para la salud o seguridad.
7. Conservar el orden y aseo en los diferentes sitios de trabajo.
8. Utilizar adecuadamente las instalaciones, elementos de trabajo y de protección personal así como de los dispositivos de control asignados por la institución para el desarrollo de sus labores.
9. No introducir bebidas o sustancias no autorizadas en lugares de trabajo.
10. Comportarse en forma responsable en la ejecución de sus labores.
11. Participar activamente en la elección del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
12. Hacer adecuado uso de las instalaciones de trabajo.
13. Cumplir con las normas de seguridad y actividades establecidas o planeadas por el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo por la institución para un desempeño laboral seguro y saludable.

PARAGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 34 Atención En Caso De Accidente Laboral

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 demás medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.



ARTÍCULO 35- Atención En Caso De Accidente No Mortal

En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente La UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA, a su representante, o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 36- Eximentes

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

ARTÍCULO 37- Registro De Los Accidentes

De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales, si los hubiere, y un relato sucinto de lo que puedan declarar.

ARTÍCULO 38-

En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto La UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de la Protección Social, Decreto 1072 de 2015 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 la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO XII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 39- Deberes de los trabajadores

Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

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



- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA en general.
- i) Manejar con honestidad los dineros y recursos asignados y reportar cualquier anomalía que se le presente o que observe a su alrededor.
- j) Utilizar los medios tecnológicos en actividades laborales y no usar los mismos en actividades sociales que distraigan y de lugar a la prestación de un mal servicio.
- k) Reportar cualquier situación que afecte el normal funcionamiento de la Institución o a las personas.
- l) Cumplir con los principios Agustiniianos de la Institución
- m) Cumplir con los procesos y procedimientos establecidos en la Institución en el sistema de calidad institucional (SICU).
- n) Utilizar los uniformes, la dotación y elementos de protección personal de acuerdo con las directrices y horarios establecidos.
- o) Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución.
- p) Informar oportunamente al jefe inmediato o encargado acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo y todo accidente o incidente que ocurra.
- q) Mantener absoluta confidencialidad de la información del cargo, área, procesos y demás documentos físicos, digitales y verbales, instrucciones de parte superiores y de la Institución
- r) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- s) 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.

fx



CAPITULO XIII ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 40- Orden Jerárquico

El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en La UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA, es el siguiente:

1. ASAMBLEA GENERAL
2. CONSEJO SUPERIOR
3. RECTORIA
4. VICERRECTORIA GENERAL
5. VICERRECTORIAS
6. DECANATURAS
7. DIRECCIONES
8. COORDINACIONES

PARÁGRAFO - De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de La UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA, La Rectoría, La Vicerrectoría Administrativa y Financiera y la Dirección de Capital Humano.

CAPITULO XIV LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 41- Labores Prohibidas Para Mujeres

Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas 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- Labores Prohibidas Para Menores De 18 Años

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 confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.

W



4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
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 en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de 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, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de 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 desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARAGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), 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 obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los

Jao



trabajadores 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 noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores 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 en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

CAPITULO XV

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 43- Obligaciones Del Empleador

Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes 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 trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que los solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandara su regreso

Jan



al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, 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 trabajadoras que estén en periodos de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos o que si acude a sin preaviso éste 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.

Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro 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 empresa (artículo 57 del C.S.T.).

ARTÍCULO 44- Obligaciones del trabajador

Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa 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 UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA 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 les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros
5. Comunicar oportunamente a UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA o por las autoridades del ramo y observar con suma vigencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
8. Registrar en las oficinas de UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).

aw



CAPITULO XVI
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 45- Prohibiciones

Se prohíbe a La UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA

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

a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley los autorice.

c) En cuanto a la cesantía, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 del Código Sustantivo del Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del Código Sustantivo de trabajo signos convencionales que tiendan 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 empresas a los trabajadores que se separen o sean separados de servicio.
9. Cerrar intempestivamente UNIVERSITARIA AGUSTINIANA – UNIAGUSTINIANA. 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 empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos

fn



legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.)

ARTÍCULO 46- Prohibiciones a los trabajadores

Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de UNIVERSITARIA AGUSTINIANA – UNIAGUSTINIANA los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Utilizar indebidamente los recursos físicos y económicos de la Institución que se le hayan encargado en el ejercicio de sus funciones.
4. Agredir física y verbalmente a compañeros, superiores y la comunidad en general.
5. Incumplir con las disposiciones dadas por la Institución de seguridad física, de seguridad y salud en el trabajo, procesos de calidad y en general las emitidas por la Rectoría.
6. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
7. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de UNIVERSITARIA AGUSTINIANA – UNIAGUSTINIANA, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
8. 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.
9. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
10. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
11. Usar los útiles o herramientas suministradas por UNIVERSITARIA AGUSTINIANA – UNIAGUSTINIANA en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).

CAPITULO XVII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 47- Aspectos Generales

UNIVERSITARIA AGUSTINIANA – UNIAGUSTINIANA no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T.).

ARTÍCULO 48- faltas leves y sus sanciones disciplinarias

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



- a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a La UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA, 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.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a La UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- d) La violación leve por parte del trabajador de los deberes y las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida y si se considera, una vez agotado el debido proceso, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

La imposición de multas no impide que La UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 49-Faltas graves

La ocurrencia de las siguientes faltas graves, una vez agotado el debido proceso conlleva a la terminación del contrato de trabajo con justa causa:

- 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 trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de los deberes y las obligaciones contractuales o reglamentarias, así como incurrir el trabajador en una cualquiera de las prohibiciones previstas en el presente Reglamento de Trabajo.

fn



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

ARTÍCULO 50- Disposición general

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el Empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente y si éste 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 Empresa de imponer o no la sanción definitiva (artículo 115 C.S.T.)

Parágrafo único: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el presente artículo (artículo 115, C.S.T.)

CAPITULO XIX
RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 51- Reclamos

Los reclamos de los trabajadores se harán ante el Jefe Inmediato en cumplimiento del conducto regular. En caso de no ser escuchado o resuelto el reclamo, se dirigirá el reclamo ante la Vicerrectoría de la cual dependa el reclamante, quien deberá recibir el respectivo reclamo y determinará las acciones laborales necesarias en justicia y equidad. Dicha decisión será notificada a la Dirección de Capital Humano para lo de su cargo.

Parágrafo: Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren el presente artículo, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse de un profesional en derecho o del respectivo sindicato si los hubiere.

CAPITULO XX
LEY 1010 DE 2006
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL
Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 52.- General

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



ARTÍCULO 53- Mecanismos De Prevención Del Acoso Laboral

En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, La UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores 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 vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de La UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA.
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 empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en La UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere La UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 54- Procedimiento Interno

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

1. La UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA tendrá un comité de convivencia, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador 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 UNIVERSITARIA AGUSTINIANA - UNIAGUSTINIANA en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.



e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de UNIVERSITARIA AGUSTINIANA – UNIAGUSTINIANA.

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

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

3. Este comité se reunirá por lo menos 1 vez cada dos meses y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones que eventualmente se configuren en 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 empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, 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 trabajadores competentes de UNIVERSITARIA AGUSTINIANA – UNIAGUSTINIANA, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente Reglamento.

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

CAPITULO XXI DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 55- Publicaciones

El presente Reglamento Interno de Trabajo, se publicará y tendrá vigencia a partir de su firma, en dos (2) lugares visibles en las instalaciones de la institución, en cada una de sus sedes, y en la página web de la misma, junto con su resolución aprobatoria. Así mismo se remitirá mediante circular a los correos electrónicos oficiales a cada uno de los trabajadores. (Ley 1429 de 2010)

ARTÍCULO 56- Vigencia

El presente Reglamento Interno de Trabajo, tiene vigencia a partir del día siguiente de su publicación y comunicación, por los medios indicados en el artículo anterior.

ARTÍCULO 57- Derogaciones

Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, deja sin efecto las disposiciones del Reglamento anteriores, haya tenido La UNIVERSITARIA AGUSTINIANA – UNIAGUSTINIANA.

fm



ARTÍCULO 58.- Cláusulas Ineficaces

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.).

CIUDAD
DIRECCION
DEPARTAMENTO

BOGOTA D.C.
AVENIDA CIUDAD DE CALI #11 B 95
CUNDINAMARCA

ARTÍCULO SEGUNDO. La presente Resolución rige a partir de su expedición y deroga las demás que le sean contrarias.

NOTIFÍUESE, COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los treintaiuno (31) días del mes de agosto de dos mil diez y siete (2017)

FR. CARLOS ALBERTO VILLABONA VARGAS, OAR
Rector

RICARDO ROJAS LÓPEZ
Secretario General