

Vigilada Mineducación  
Resolución 004013 del 12 de Abril de 2019

**ACUERDO No. 018**  
**Abril 04 de 2022**

**POR EL CUAL SE EXPIDE UNA MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

El Consejo Directivo en el ejercicio de la autonomía de las Instituciones Universitarias, consagrada en el artículo 29 de la ley 30 de educación de 1992 y las que le otorga el literal i. del artículo 19 del Estatuto General de la institución aprobado mediante resolución del Ministerio de educación 004013, y

**CONSIDERANDO**

1. Que la Corporación Universitaria Autónoma del Norte - UAnorte es una institución de educación superior de carácter privado, creada mediante acta fundacional del Consejo de Fundadores del año 2017, la cual obtuvo el reconocimiento de personería jurídica mediante resolución del Ministerio de Educación Nacional número 00413 del 12 de abril de 2019.
2. Que mediante el Acuerdo 004 del 18 de noviembre de 2019 se aprobó el Reglamento Interno de Trabajo necesarios para regular las relaciones con el talento humano de la Corporación universitaria para la prestación del servicio educativo, sin embargo éste adolecía del capítulo correspondiente al Acoso laboral definido mediante la Ley 1010 de 2006.
3. Que el decreto 1075 actualizado mediante la resolución 015224 en su art. 41 indica la necesidad institucional de contar para la gestión del talento humano: 1. Políticas y procesos institucionales para atraer, vincular, desarrollar, evaluar retener y desvincular el talento humano acorde con su misión, 3. Procesos para realizar las contrataciones y nombramientos, evaluar el desempeño y regular la retención de su talento humano, en coherencia con su misión y los objetivos de la institución.
4. Que es competencia del Consejo Directivo de conformidad al Estatuto corporativo definido en el artículo 23 literal g. Reglamentar las normas de la organización dirección y orientación de la Corporación, en desarrollo de las políticas trazadas por el consejo de fundadores, que incluyen los reglamentos generales, reglamento interno de trabajo, docente, estudiantil y de bienestar Universitario.
4. La institución para garantizar el desarrollo adecuado de las actividades administrativas reglamenta por tanto los procesos de vinculación laboral.

En consecuencia,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO UNO:** Aprobar el siguiente reglamento;





Corporación  
Universitaria  
Autónoma  
del Norte

Vigilada Mineducación  
Resolución 004013 del 12 de Abril de 2019

REGLAMENTO DE  
BECAS Y DESCUENTOS



Corporación  
Universitaria  
Autónoma  
del Norte

---

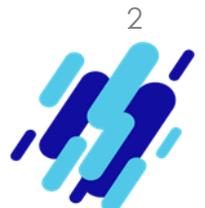
# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

2022



Corporación  
Universitaria  
Autónoma  
del Norte

Corporación Universitaria Autónoma del Norte / Calle 13 #2-21 / Avenida 3 #13-71 / Cucuta, Colombia  
VIGILADA MINEDUCACIÓN



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

### CAPITULO I

#### LA CORPORACIÓN – REGIMEN JURÍDICO – DOMICILIO – REPRESENTACION LEGAL – GENERALIDADES.

**ARTICULO 1º :** La Corporación Universitaria Autónoma del Norte UAnorte, es una entidad de utilidad común sin ánimo de lucro, de nacionalidad colombiana cuyo objetivo es adelantar procesos formativos académicos de pregrado y posgrado, promover la actividad cultural e impartir enseñanza a nivel superior y especializado en la modalidad de formación avanzada o postgrado.

**ARTICULO 2º:** El presente es el Reglamento Interno de Trabajo presentado por la Corporación Universitaria Autónoma del Norte UAnorte, Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, escrito o verbal que se hayan celebrado con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que en todo caso solo pueden ser favorables al trabajador.

**ARTICULO 3º:** El domicilio principal de la Corporación Universitaria Autónoma del Norte UAnorte, es la ciudad de Cúcuta, Departamento de Norte de Santander, República de Colombia, pero podrá establecer extensiones o regionales en cualquier lugar Territorial Nacional.

**ARTICULO 4º:** El representante legal de la Corporación Universitaria Autónoma del Norte UAnorte, es el Rector, el cual tendrá a su cargo la administración directa de la misma, de conformidad con las facultades a él otorgadas por el Consejo de Fundadores de la Corporación y las contempladas en los estatutos.

**ARTICULO 5º:** La Corporación tiene completa libertad para reducir y/o aumentar la planta de personal a su servicio y definir las funciones correspondientes, pero en todo caso dará cumplimiento a las disposiciones legales definidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTICULO 6º:** No tienen el carácter de trabajadores permanentes por la Corporación:

- 1) Las personas que se contraten para desempeñar trabajos ocasionales, accidentales o transitorios, cuya duración no exceda del máximo término fijado por la ley.
- 2) Las personas que se contraten con el objeto de reemplazar temporalmente al personal que se encuentra disfrutando de las vacaciones o en uso de licencia o para el incremento de la productividad, para atender una emergencia y toda aquella actividad que conlleve a la prestación del servicio a favor del usuario y la comunidad en general.

### CAPITULO II

#### CONDICIONES DE ADMISIÓN

**ARTICULO 7º:** Para ingresar a la Corporación Universitaria Autónoma del Norte UAnorte, el aspirante deberá presentar los siguientes documentos:

Vigilada Mineducación  
Resolución 004013 del 12 de Abril de 2019

- a) Solicitud del empleo en formulario original de la Corporación.
- b) Cédula de ciudadanía.
- c) Constancia o certificación de las ocupaciones anteriores, en la cual se debe indicar el tiempo de servicio, la índole o naturaleza de la labor realizada y el salario percibido.
- d) Certificado de buena conducta otorgado por el último empleador.
- e) Certificado de estudios, debidamente actualizados y autenticados por la autoridad competente.

### CAPÍTULO III PERIODO DE PRUEBA

**ARTICULO 8º :** Toda persona que ingrese al servicio de la Corporación , se entiende sometido a período de prueba con el objeto de apreciar sus conocimientos, aptitudes y experimentar sus capacidades, de acuerdo con el oficio para el cual se contrate.

**ARTICULO 9º:** El período de prueba debe ser estipulado por escrito, para aquellas personas que de conformidad con lo establecido por la Ley, tienen la calidad de trabajadores y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

**ARTICULO 10º:** El período de prueba de que trata el Artículo anterior será de dos (2) meses, pero puede darse por terminado en cualquier momento sin previo aviso, sin responsabilidad y sin indemnización alguna por concepto de terminación intempestiva del contrato, pero si expirado el período de prueba en referencia el trabajador continuare al servicio de la Corporación, con el consentimiento expreso o tácito de ella, por ese solo hecho los servicios prestados por aquel se consideran regidos por las reglas generales del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período.

**ARTICULO 11º:** Los trabajadores en período de prueba gozarán de todas las prestaciones sociales que determine la ley.

### CAPITULO IV CONTRATO DE APRENDIZAJE

**ARTICULO 12º:** El contrato de aprendizaje no es un contrato laboral. La ley 789 de 2002 lo define como una contratación única y especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora le proporcione los medios para adquirir la formación requerida en un oficio o actividad, recibiendo a cambio un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

Los elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje se regulan por lo dispuesto por la Ley 789 de 2002.

### CAPITULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES Y TRANSITORIOS

Vigilada Mineducación  
Resolución 004013 del 12 de Abril de 2019

**ARTICULO 13º:** No tienen el carácter de trabajadores propiamente dichos en la Corporación, sino el de meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupan en labores de corta duración, no mayor de un mes, que se refieran a labores distintas de las actividades normales de la Corporación.

## CAPÍTULO VI CONTRATO DE TRABAJO

**ARTICULO 14º:** El contrato de trabajo de los trabajadores de la Corporación debe ser exclusivamente por escrito, extendiendo tantos ejemplares como sean los interesados en ellos, y deberán contener necesariamente fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente:

- a) Lugar y fecha del contrato.
- b) Nombre, nacionalidad, cédula de ciudadanía, o tarjeta de identidad y domicilio del empleador.
- c) Nombre, nacionalidad, edad, estado civil, cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad y lugar de procedencia del trabajador.
- d) Determinación clara y precisa de la naturaleza de los servicios y lugar donde deba prestarlos.
- e) Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada y el lugar donde debe efectuarse.
- f) Si se trata o no de un contrato de prueba.
- g) Duración del contrato, las clases y modalidades de su prórroga, su duración.
- h) Las firmas autógrafas de los contratantes y testigos.

**ARTICULO 15º:** Para que haya contrato se requiere que concurran los siguientes elementos:

- a) la actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo.
- b) La dependencia del trabajador respecto del empleador que otorga a éste la facultad de imponer un reglamento, darle órdenes y vigilar su cumplimiento, la cual deberá ser prolongada y no instantánea ni simplemente ocasional.
- c) El salario como retribución del servicio.

## CAPITULO VII JORNADA DE TRABAJO

**ARTICULO 16º:** El horario de trabajo para el desarrollo de las labores por parte del PERSONAL ADMINISTRATIVO se cumplirán así: mañana 8:00 a 12:00 m; tarde 2:00 a 6:00 p.m.. En caso de requerirlo la Corporación podrá acordar con el trabajador la distribución de las horas de trabajo mediante jornadas diarias flexibles dentro del espacio comprendido de 6:00 a.m. a 10:00 p.m. considerado por la Ley 789 de 2002 como tiempo ordinario. Tiempo nocturno es el que transcurre de 10:00 p.m. a 6:00 a.m.. La jornada diaria máxima legal es de ocho (8) horas, y en caso de ampliarse no podrá exceder de 56 por semana.

**ARTICULO 17º:** Los horarios de los profesores catedráticos serán señalados por el decano de cada unidad académica, de acuerdo a la respectiva programación curricular, en cuyo caso no podrá exceder de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana.

Vigilada Mineducación  
Resolución 004013 del 12 de Abril de 2019

**ARTICULO 18º:** No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza, para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes ni para los de simple vigilancia, cuando residan en el sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas la horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

**ARTICULO 19º:** Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine suspensión en el trabajo por tiempo mayor de dos (2) horas no pueda desarrollarse la jornada dentro del horario antedicho, se cumplirá igual número de horas distintas a las de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario ni implique sobre remuneración alguna.

**ARTICULO 20º:** El número de horas de trabajo señalado en el horario anterior podrá ser elevado por orden del empleador y sin permiso de autoridad si por razón de fuerza mayor, caso fortuito o amenaza de ocurrir algún accidente sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse, pero solo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la Corporación sufra una perturbación grave.

Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**ARTICULO 21º:** Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la empresa podrá ampliar la duración de la jornada en mas de ocho (8) horas diarias o en mas de cuarenta y ocho (48) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculadas para el período que no exceda de tres (3) semanas no pase de ocho (8) horas diarias ni cuarenta y ocho (48) horas a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

## CAPITULO VIII JORNADA DIURNA Y TRABAJO SUPLEMENTARIO

**ARTICULO 22º:** El trabajo suplementario o de las horas extras a excepción de los casos señalados en los artículos 21, 22 y 23 de este reglamento solo podrán efectuarse en dos (2) horas diarias y con autorización expresa del Ministerio de Protección Social.

**PARÁGRAFO:** (Artículo 13, Ley 20 de 1982). Queda absolutamente prohibido el trabajo nocturno así como el suplementario o de horas extras para los trabajadores menores de dieciocho (18) años.

**ARTICULO 23º:** El Trabajo Suplementario o de horas extras se pagara por la Corporación en su caso así: si es diurno con un recargo de veinticinco (25%) por ciento sobre el trabajo ordinario diurno y si es nocturno con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo diurno ordinario.

**ARTICULO 24º:** El Trabajo nocturno por el sólo hecho de ser nocturno, se remunerará por la Corporación, en su caso, con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del Trabajo diurno.

**ARTICULO 25º:** Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores se producen de manera exclusiva, es decir sin acumularlo con ningún otro.

**ARTICULO 26º:** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo nocturno en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente.

Vigilada Mineducación  
Resolución 004013 del 12 de Abril de 2019

**ARTICULO 27º:** La Corporación no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo exija por escrito, firmado por el Jefe de Personal con el visto bueno del Vicerrector Administrativo a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para el efecto en el artículo 18 de este reglamento.

## CAPÍTULO IX DESCANSOS OBLIGATORIOS

**ARTICULO 28º:** Son días de descanso obligatorio remunerados los domingos y los días de fiesta declarados como tales por el Congreso de la República de Colombia y que sean reconocidos en nuestra legislación laboral.

**PARÁGRAFO:** De acuerdo a la Ley 789 de 2002, 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. En este sentido la expresión dominical se interpreta referida exclusivamente al descanso obligatorio.

**ARTICULO 29º:** La Corporación, sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios a 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 la Corporación. Se entiende por justa causa el accidente, las enfermedades, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración de descanso dominical el trabajador que debe recibir por ese día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos los trabajadores hubieran prestado el servicio.

**ARTICULO 30º:** Como remuneración del descanso dominical el trabajador a jornal recibirá el salario ordinario sencillo de un día, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señala también como de descanso obligatorio remunerado. En todo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

**ARTICULO 31º:** La remuneración correspondiente al descanso obligatorio remunerado en los días de fiesta distintos del domingo se liquidará como para el descanso dominical pero sin que haya lugar al descuento por alguna falta al trabajo.

**ARTICULO 32º:** El trabajo en domingo y días de fiesta se remunerará con un recargo del setenta cinco (75%) por ciento sobre el salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

**ARTICULO 33º:**

- 1) El Trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.
- 2) Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el domingo o día de descanso obligatorio deben gozar de un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo anterior.

**ARTICULO 34º:** El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

En el otro día laborable de la semana siguiente a todo el personal que laboró el día de descanso, o por turnos.

Vigilada Mineducación  
Resolución 004013 del 12 de Abril de 2019

**ARTICULO 35º:** En caso de labores que pueden ser suspendidas, cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, los días de descanso acumulados se dan en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero a opción del trabajador.

## CAPITULO X VACACIONES

**ARTICULO 36º:** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días consecutivos de vacaciones remuneradas.

**ARTICULO 37º:** La época de las vacaciones debe ser señalada por la Corporación 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 patrono tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

**ARTICULO 38º:** Los días de licencia, de permiso no remunerado y las suspensiones del contrato de trabajo por sanciones disciplinarias impuestas, no se tendrán en cuenta para el cómputo del tiempo que da derecho a esta prestación.

**ARTICULO 39º:** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

**ARTICULO 40º:** Es prohibido compensar las vacaciones en dinero pero el Ministerio de Protección Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o de la industria.

Cuando el contrato de trabajo termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por año cumplido de servicios proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta no sea inferior a tres (3) meses.

En todo caso para la compensación se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

**ARTICULO 41º:** En todo caso el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles de vacaciones los cuales no serán acumulables. La partes pueden convenir acumular las vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos especializados o personal de confianza.

**ARTICULO 42º:** La Corporación puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas y si así se hiciera los que en tal época no llevaran año cumplido de servicios se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonaran a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicio.

**ARTICULO 43º:** El empleado de manejo que hiciera uso de sus vacaciones puede dejar un reemplazo bajo su responsabilidad solidaria y previa aquiescencia de la Corporación. Si esta no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad en sus vacaciones.

**ARTICULO 44º:** 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 solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor

Vigilada Mineducación  
Resolución 004013 del 12 de Abril de 2019

en días de descanso y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario es 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 le conceden.

**ARTICULO 45º:** Todo empleador llevará un registro de vacaciones en que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las misma.

## CAPÍTULO XI PERMISOS

**ARTICULO 46º:** La Corporación concederá permisos necesarios a sus trabajadores para el ejercicio del derecho del 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 Corporación o a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausentes no sea tal que perjudiquen el funcionamiento de la Corporación. La concesión de los permisos antes dichos estarán sujetos a las siguientes condiciones:

- Caso grave de calamidad doméstica la oportunidad del aviso puede ser posterior al hecho que las constituye o al tiempo de ocurrir esta, 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 al 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragios, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia lo permitan. Salvo convención en contrario y en excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con el tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción de la Corporación.
- En general el trabajador no podrá ausentarse sin previa autorización y menos dejar un remplazo nombrado por él mismo.

## CAPÍTULO XII SALARIO Y FORMA DE PAGO

**ARTICULO 47º:** La corporación convendrá con el trabajador lo relativo al salario que haya de corresponderle teniendo en cuenta sus diversas modalidades como por unidad de tiempo o por unidad de obra o a destajo y por tareas, etc. Pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

**ARTICULO 48º:** El salario puede convenirse todo en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie. Es salario en especie: la alimentación, habitación o vestuario que la Empresa suministre al trabajador o a sus familiares como parte de la retribución ordinaria del servicio. El salario en especie se evaluará expresamente en el respectivo contrato y en defecto se estimará parcialmente (de acuerdo a lo establecido en la Ley 50/90).

**ARTICULO 49º:** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores.

Vigilada Mineducación  
Resolución 004013 del 12 de Abril de 2019

**ARTICULO 50º:** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador preste sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después.

**ARTICULO 51º:** Salvo en los casos en que se convenga pagos parciales en especie el salario se pagará en dinero (moneda legal) al trabajador directamente o a la persona que autorice por escrito así:

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

### TITULO XIII TRANSCRIPCIÓN DE NORMAS DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

**ARTICULO 52º:** Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeñe, La ejecución de buena fe supone realizar el trabajo ciñéndose a las normas particulares de la técnica o proceso del oficio respectivo y al conjunto de indicadores, instrucciones o recomendaciones que se hubieran impartido o se impartieren para lograrlo en la mejor forma y en el menor tiempo posible. Además el trabajador siempre está obligado:

- a) Aguardar armonía con sus compañeros de trabajo, observando hacia ellos y hacia las demás personas la debida consideración y respeto tanto en sus relaciones personales como en la ejecución de sus labores.
- b) A guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y de disciplina en general de la empresa y a ser verídico y honesto en todo caso.
- c) Participar activamente en los cursos, conferencias, prácticas y entrenamiento de capacitación laboral que la Corporación organice directa o indirectamente en sus instalaciones o en otras entidades a sus trabajadores.
- d) A ejecutar los trabajos que se le confieren con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- e) A observar rigurosamente las precauciones, indicaciones y recomendaciones para el manejo de las máquinas, instrumentos y elementos de trabajo y prever las ocurrencias de daño, accidentes o perjuicios.
- f) A permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio donde debe ejecutar la labor pues queda prohibido pasar al puesto de otros empleados sin permiso previamente obtenido para el efecto.
- g) A hacer peticiones y reclamos fundamentados en forma respetuosa con la observancia regular y el debido procedimiento.
- h) A hacer el mejor uso higiénico de los elementos de trabajo a su cuidado y de la capacidad respectiva.
- i) A guardar respeto y subordinación a los superiores.
- j) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y con la conducta general requerido, intención que es la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Corporación en general.

Vigilada Mineducación  
Resolución 004013 del 12 de Abril de 2019

**ARTICULO 53º:** El personal debe mantenerse en estado de limpieza, tanto en su ropa como en su persona, teniendo en cuenta la clase de labor que le está encomendada, así como también hará el mejor uso higiénico de los elementos de trabajo a su cuidado y de la dependencia respectiva.

**ARTICULO 54º:** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y sanidad que prescriban las autoridades de forma general y en particular a las que ordene la Corporación.

**ARTICULO 55º:** Todo trabajador que enferme y no esté en condiciones de concurrir al trabajo, deberá comunicarlo a la Corporación por el conducto regular, dentro del primer día de enfermedad adjuntando el respectivo certificado de incapacidad debidamente expedido por la E.P.S. Si el trabajador no diere aviso o no adjuntare dicho certificado se considerará su falta al trabajo sin justa causa y deberá probar que estuvo en absoluta imposibilidad de cumplir con estos requisitos.

**ARTICULO 56º:** Corresponde a la E.P.S. Del I.S.S. y las E.P.S particulares a las cuales estén afiliados los trabajadores, cubrir respectivamente lo relativo a asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica, hospitalaria y pago de las incapacidades. El pago de las indemnizaciones o prestaciones que se derivan de accidentes de trabajo y enfermedad profesional lo cubrirá la A.R.P. a la cual lo haya afiliado la Corporación.

**ARTICULO 57º:** Todo accidente de trabajo debe ser comunicado por el accidentado a su jefe inmediato y de igual forma se deberá dar aviso inmediatamente a la A.R.P.

En caso de que el trabajador accidentado esté en incapacidad de dar aviso, su compañero de trabajo o cualquier otro trabajador con conocimiento del accidente, estará en la ineludible obligación de comunicarlo inmediatamente al jefe inmediato del trabajador accidentado.

Todo accidente de trabajo deberá ser definido como tal por la autoridad competente.

La empresa no será responsable de las consecuencias de cualquier accidente de trabajo que sin justa causa no haya sido notificado al superior tan pronto ocurra.

**ARTICULO 58º:** Todo accidente de trabajo se registra indicando la hora, fecha y circunstancia en que ocurrió, así como el nombre de los testigos si los hubiere.

**ARTICULO 59º:** No habrá lugar a ser reportado a la A.R.P. como accidente de trabajo, si este fue provocado deliberadamente por el trabajador y ocurrió por culpa grave de este.

#### CAPITULO XIV OBLIGACIONES ESPECIALES Y PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES Y LA CORPORACIÓN

**ARTICULO 60º:** Son obligaciones especiales del trabajador:

- a) Cumplir las obligaciones y deberes que emanan de su contrato, de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y condiciones acordados y asistir con puntualidad según el horario establecido por la empresa, trabajar efectivamente la jornada reglamentaria de manera especial y eficientemente y dar el rendimiento que corresponde a su espacio laboral.
- b) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados observando los preceptos de este reglamento y lo establecido en las diferentes reglamentaciones que la Corporación dicte para el desarrollo de sus actividades, y

Vigilada Mineducación  
Resolución 004013 del 12 de Abril de 2019

- acatar y cumplir las órdenes o instrucciones que de manera particular imparta la Corporación o sus representantes según el orden jerárquico existente.
- c) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
  - d) Guardar completa reserva sobre estudios, información, mejoras, descubrimientos, secretos comerciales, técnicos, administrativos, profesionales cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Corporación, lo cual no obsta para que cumpla con el deber de denunciar los delitos comunes y las violaciones del contrato o de las leyes del trabajo.
  - e) Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles de trabajo que le hayan facilitado y las materias primas que no hayan sido utilizadas.
  - f) Observar buenas costumbres durante el servicio y fuera de él y guardar a sus superiores y compañeros el debido respeto.
  - g) Cumplir fielmente todas las disposiciones del presente reglamento de trabajo, como también las demás instrucciones o reglamentos de la Corporación.
  - h) Comunicar inmediatamente a su jefe respectivo o a los representantes de la empresa, según el caso, las observaciones pertinentes sobre aquellos hechos que puedan causar daño y perjuicios a los intereses de la Corporación, a sus bienes o a sus compañeros, a fin de evitarlos.
  - i) Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de la Corporación.
  - j) Observar las medidas preventivas e higiénicas que prescriban las autoridades y las instrucciones que dicte la Corporación para la seguridad y protección personal de los trabajadores y de los equipos y bienes de la institución.
  - k) Presentarse a sus superiores jerárquicos a la terminación de las vacaciones, permisos o licencias, incapacidades o tratamiento médico.
  - l) Dar aviso oportuno e inmediato al superior jerárquico sobre hechos u omisiones que se consideran como faltas sin perjuicios del inicio de la investigación laboral correspondiente a que haya lugar, extendiéndose esta obligación para aquellos trabajadores que tengan funciones de mando, dirección, confianza o manejo.
  - m) Cumplir con las demás obligaciones que resultaren de la naturaleza jurídica del contrato de trabajo o que le impongan las leyes o disposiciones especiales.
  - n) Solo se acepta como excusa por enfermedad la que sea certificada por el médico de la E.P.S. a la cual este afiliado, o la expedida por el médico de la Corporación cuando la incapacidad no exceda tres (3) días.
  - o) Los profesores que no puedan asistir a realizar los exámenes en la fecha que le haya sido señalada deberán comunicarlo oportunamente a la Corporación, a fin de que el respectivo decano de la facultad proceda a llevar a cabo dicho examen en forma directa o por intermedio del Profesor delegado en forma directa, o de cualquier profesor de la Corporación que para tal fin puede ser designado por los Directores de los programas académicos.
  - p) El profesor que sustituya a otro en esta función, devengará el valor del tiempo correspondiente, valor que será descontado al profesor inasistente.
  - q) Los profesores de la Corporación tienen la obligación de entregar a más tardar dentro de los tres (3) días siguientes a la verificación de un examen las calificaciones obtenidas por los estudiantes, si es escrito, y si es oral el día siguiente de llevado a cabo. En caso de ser escrito deben entregarse los exámenes a las respectivas Direcciones de los Programas Académicos.

**ARTICULO 61º: OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA CORPORACION:**

Vigilada Mineducación  
Resolución 004013 del 12 de Abril de 2019

- a) Facilitar a los trabajadores los medios adecuados y necesarios para la realización de sus labores.
- b) Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- c) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad, para tal efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según las reglamentaciones sanitarias.
- d) Pagar la remuneración pacta en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
- e) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal de trabajador, sus creencias y sentimientos.
- f) Conceder al trabajador los permisos o licencias para los fines y en los términos estrictamente indicados en el Capítulo XI del presente reglamento.
- g) Dar al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato de trabajo una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor desarrollada por él y el salario devengado.
- h) Cumplir el reglamento y mantener la moralidad y el respeto por las leyes.
- i) Conceder a las trabajadoras, en caso de maternidad, dos descansos de treinta minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto durante los primeros seis (6) meses de edad. La Corporación está en la obligación de conceder más descansos de los establecidos anteriormente si la trabajadora presenta el certificado médico correspondiente, expedido por la E.P.S. algunos de los médicos que prestan su servicio a la Corporación, en el que se expongan las razones que justifican el mayor número de descansos.
- j) Queda expresamente prohibido emplear mujeres embarazadas en trabajos insalubres o que requieren grandes esfuerzos así como también en trabajos nocturnos que se prolonguen más de cinco (5) horas diarias.
- k) Conservar el puesto de las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados por maternidad, de conformidad con lo establecido en la ley, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto.

**ARTICULO 62º: QUEDA EXPRESAMENTE PROHIBIDO A LOS TRABAJADORES:**

- a) Ejecutar el trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de narcóticos o drogas enervantes o presentarse en situación que, por efecto de una y otra, haga al trabajador no apto o peligroso para la actividad laboral.
- b) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, o la de terceros, que amenacen o perjudiquen las máquinas, vehículos, edificios, plantas o equipos de trabajo.
- c) Sustraer sin permiso de la Corporación los útiles o herramientas de trabajo, materiales de cualquier calidad sin consideración al estado en que se encuentren.
- d) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, e incitar a su proliferación o mantenimiento sea que se participe o no de ella.
- e) Hacer colectas, rifas o suscripción o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- f) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o no retirarse.

**ARTICULO 63º: SE PROHIBE A LA CORPORACION:**

- a) Deducir, retener, compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones sociales en dinero que corresponde a los trabajadores sin autorización previa y escrita de ellos, sin mandamiento judicial con excepción de los casos autorizados en la ley:

Vigilada Mineducación  
Resolución 004013 del 12 de Abril de 2019

- 1) Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados: multas, cuotas sindicales y de cooperativas, cajas de ahorro autorizadas en forma legal, de cuotas con destino a la seguridad social obligatoria, préstamos y anticipos.
- 2) Las cooperativas y el Banco Popular pueden ordenar retenciones hasta por un 50% de salarios y prestaciones para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley lo autorice.
- 3) El patrono puede retener las pensiones de jubilación dentro de las condiciones y en los casos declarados en el artículo 274 del código Sustantivo del Trabajo y también el valor de la cesantía en el caso del artículo 25 del mismo.
- b) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías y víveres en almacenes, proveeduría o comisariatos que establezca la Corporación.
- c) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio del derecho del asociación
- d) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político así como para impedir o dificultar el ejercicio del derecho del sufragio.
- e) Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
- f) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éstos.
- g) Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- h) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
- i) Emplear en las certificaciones sobre tiempo de servicio, al retiro del trabajador, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra” para que no se ocupen en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados de sus cargos.
- j) Despedir sin justa causa a los trabajadores sindicalizados.
- k) Efectuar descuentos o retenciones de sueldos o salarios con destino a los fondos de algunos de los partidos políticos o para cualquier finalidad de esta índole, aún mediante autorización escrita de los trabajadores.

## **CAPÍTULO XV ORDEN JERARQUICO**

**ARTICULO 64º:** El orden jerárquico de la Corporación Universitaria Autónoma del Norte UAnorte es el siguiente:

1. Consejo de Fundadores
2. Consejo Directivo
3. Rector
4. Vicerrectores
5. Director de Recursos Humanos – Directores Académicos
6. Jefe de Personal
7. Secretarios Académicos

## **CAPÍTULO XVI**

## REGIMEN DISCIPLINARIO PROCEDIMIENTOS PARA LA IMPOSICION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTICULO 65º:** La Corporación impondrá a los trabajadores las siguientes sanciones:

- a) Amonestación
- b) Multas
- c) Suspensión de sus labores

La amonestación es el acto mediante el cual la empresa, a través de los funcionarios competentes, reconviene al trabajador por la comisión de una falta considerada como leve, previniéndole para que en lo sucesivo no vuelva a incurrir en ella, haciéndole las advertencias que estime pertinente.

La amonestación siempre deberá hacerse por escrito y deberá dejarse constancia en su hoja de vida.

La suspensión de labores consiste en impedir al trabajador la prestación de sus servicios a la Corporación y por ende percibir la remuneración que le puede corresponder durante un tiempo determinado. La sanción de suspensión en referencia no podrá ser superior a ocho (8) días, por la primera vez y de dos (2) meses en caso de reincidencia.

**ARTICULO 66º:** La Corporación apreciará y determinará en todo caso cuando una falta tiene el carácter de leve o grave a efecto de aplicar la sanción disciplinaria correspondiente, analizando las circunstancias en que se cometió, el grado de participación, la naturaleza de la misma, el comportamiento de su autor o autores y las condiciones o modalidades de agravación o atenuación.

**ARTICULO 67º:** La Corporación podrá aplicar a los trabajadores las siguientes sanciones disciplinarias:

- a) Un retardo injustificado que no exceda de ½ hora, determinará una amonestación verbal, cuando suceda por primera vez.
- b) Un retardo injustificado mayor de una hora y menor de dos horas, generará amonestación escrita cuando suceda por primera vez.
- c) Tres retardos injustificados de una hora durante una misma semana, determinará una llamada a descargos y la suspensión de labores hasta por dos (2) días la primera vez.
- d) Los dos (2) retardos injustificados mayores de dos horas durante una misma semana, determinará la llamada a descargos del trabajador y la aplicación de una sanción de suspensión de sus labores hasta por tres (3) días.

**ARTICULO 68º:** El trabajador que reincida en la comisión de algunas faltas a que hacen referencias los literales a, b, c y d del artículo 69 del presente reglamento será suspendido de sus labores por ocho (8) días.

**ARTICULO 69º:** En todos los demás casos de incumplimiento o infracción por parte del trabajador de sus obligaciones legales y reglamentarias o violación de las prohibiciones que por mandato de la ley y el reglamento interno les corresponden, por considerar que la falta no es grave, podrá ser suspendido de sus labores por un término de ocho (8) días, por la primera vez y hasta por dos (2) meses en caso de reincidencia, teniendo en cuenta la naturaleza de la falta.

**ARTICULO 70º:** Se entiende por justa causa, para los efectos de probar retardos en la hora de entrada a sus labores, el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica plenamente comparada. La justificación de los retardos en la hora de entrada o la falta al trabajo deberán ser presentadas por el trabajador a más tardar a los dos (2) días hábiles siguientes a aquel en que se produjo el retardo o la falta al trabajo ante el representante de la Corporación.

**ARTICULO 71º:** PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE SANCIONES

Vigilada Mineducación  
Resolución 004013 del 12 de Abril de 2019

Antes de aplicar una sanción disciplinaria, la Corporación observará el siguiente procedimiento:

- a) Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el funcionario de la Corporación debe dar oportunidad de ser oído tanto al trabajador inculcado como a dos (2) representantes de los trabajadores. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.
- b) En el acta de descargos el funcionario investigador dejará constancia de todo lo actuado y formulará al trabajador inculcado todas las preguntas necesarias que conduzcan al esclarecimiento de los hechos.
- c) Posteriormente el funcionario investigador si lo considerara necesario practicará todas las pruebas que conduzcan a la certeza de los hechos que se intervienen.
- d) Concluida la etapa investigativa la Corporación tomará la decisión correspondiente.

## **CAPÍTULO XVII**

### **ARTICULO 72º: SUSPENSIÓN Y TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO**

El contrato de trabajo se suspende:

- a) Por fuerza mayor o caso fortuito no imputable al empleador, cuando traiga como consecuencia necesaria inmediata y directa, la suspensión del trabajo.
- b) Por la muerte del empleador, su incapacidad comprobada, cuando traigan como consecuencia necesarias, inmediata y directa, la suspensión temporal del trabajo.
- c) Por suspensión de actividades o clausura temporal de la Corporación, en todo o en parte por razones técnicas y económicas, en cuanto no se afecten los derechos de contratos a término fijo, siempre que se avise a los trabajadores la fecha precisa de la suspensión o clausura con antelación no inferior a un mes, mediante carteles fijados en dos sitios visibles del lugar del trabajo o que se le paguen los salarios de un mes y siempre que además la reanudación de las labores suspendidas se efectúe con sustitución de empleador o sin ella dentro de los ciento veinte (120) días siguientes.
- d) Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.
- e) Por ser llamado el trabajador a prestar en filas su servicio militar obligatorio.
- f) Por detención preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días hábiles y cuya causa no justifica la extensión del contrato de trabajo.
- g) Por contraer el trabajador una enfermedad contagiosa que obligue a su aislamiento o por padecer una enfermedad crónica que lo incapacite por más de treinta (30) días en un trimestre. La suspensión en estos casos podrá ser hasta por ciento veinte (120) días.

### **ARTICULO 73º: EL CONTRATO TERMINA:**

- a) Por expiración del plazo pactado o presuntivo.
- b) Por la realización de la obra contratada, aunque el plazo estipulado sea mayor.
- c) Por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio.
- d) Por mutuo consentimiento.
- e) Por muerte del asalariado
- f) Por decisión unilateral en los casos previstos en la Ley y en el presente reglamento.
- g) Por sentencia de autoridad competente.

Vigilada Mineducación  
Resolución 004013 del 12 de Abril de 2019

**ARTICULO 74º: JUSTAS CAUSAS DE TERMINACION DEL CONTRATO SIN PREVIO AVISO:**

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso:

**POR PARTE DEL PATRONO:**

- 1) El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante presentación de certificados falsos para su admisión.
- 2) Toda falta de honradez y todo acto de violación, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador, durante sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los demás trabajadores de la Corporación.
- 3) Toda falta de honradez y todo acto de grave violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra del empleador, los miembros de su familia, de sus representantes o socios, o de los jefes de taller, vigilantes o celadores.
- 4) Todo daño material causado intencionalmente a la otra parte, a los edificios, obras, máquinas, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o las cosas.
- 5) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o fuera de estos sitios cuando indiquen falta de honradez.
- 6) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la Corporación.
- 7) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que excede de ocho (8) días, o por un tiempo menor cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
- 8) Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones consignadas en los artículos del presente reglamento o cualquier falta grave calificada como tal en las convenciones colectivas, en los contratos individuales o en el reglamento interno debidamente aprobado por la autoridad del ramo, siempre que el hecho esté comprobado y que en la aplicación de la sanción se sigan las correspondientes normas de la ley, la convención, el reglamento interno de trabajo en todos sus artículos.
- 9) Ingerir bebidas alcohólicas o estupefacientes durante las horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa.
- 10) Cobrar en forma maliciosa salarios, prestaciones, viáticos, subsidios y otros valores que realmente no tenga derecho a nombre de otro trabajador sin estar debidamente autorizado.
- 11) El no cumplimiento de las normas de seguridad que formen parte integral de este reglamento.
- 12) Portar armas en las instalaciones de la Corporación, en el sitio de trabajo, en los vehículos, maletines, bolsos, vestidos, salvo los vigilantes debidamente autorizados para el ejercicio de sus funciones.
- 13) Recibir, aceptar, exigir, insinuar por cualquier medio o solicitar dinero, objetos o dádivas al usuario de la Corporación, para ejercer o no cumplir un trabajo, servicio, orden, instrucción que le haya sido impartida por los representantes de la Corporación.

**ARTICULO 75º:** En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable.

**ARTICULO 76º:** Fuera de los casos expresamente contemplados en la Ley y en el presente reglamento, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono dará derecho al trabajador a reclamar los salarios

Vigilada Mineducación  
Resolución 004013 del 12 de Abril de 2019

correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo, además de la indemnización de perjuicios a que haya lugar.

## CAPÍTULO XVIII ACOSO LABORAL Ley 1010 de 2006

**Artículo 77º:** DEFINICIÓN. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o 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.

**Artículo 78º:** OBJETO. La ley de acoso laboral tiene por objeto: definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. Es una medida preventiva que debe contribuir a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

**Artículo 79º:** MODALIDADES GENERALES. Se consideran modalidades de acoso laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010 de 2006, las siguientes: el maltrato laboral, la persecución laboral, la discriminación laboral, el entorpecimiento laboral, la inequidad laboral y la desprotección laboral.

**Artículo 80º:** CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.

Vigilada Mineducación  
Resolución 004013 del 12 de Abril de 2019

10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este ARTÍCULO, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el ARTÍCULO 2 de la Ley 1010 de 2006.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este ARTÍCULO tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

**Artículo 81º:** CONDUCTAS NO CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
4. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.

Vigilada Mineducación  
Resolución 004013 del 12 de Abril de 2019

6. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
7. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el ARTÍCULO 95 de la Constitución.
8. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los ARTÍCULOS 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los ARTÍCULO 59 y 60 del mismo Código.
9. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

#### **Mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución**

**Artículo 82º:** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Corporación Universitaria 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 empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**Artículo 83º:** En desarrollo del propósito a que se refiere el ARTÍCULO anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Informar 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. (ARTÍCULOS 3, 4, 7, y 8 de la Ley 1010 de 2006)
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 empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral 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 y
  - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el ARTÍCULO anterior.

Vigilada Mineducación  
Resolución 004013 del 12 de Abril de 2019

**Artículo 84º:** CONFORMACIÓN COMITÉ DE ACOSO LABORAL. 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 empresa tendrá un Comité de Convivencia Laboral que estará compuesto por un (1) representante del empleador y de uno (1) de los trabajadores. La empresa podrá de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes, y de conformidad a la normatividad vigente.
2. Los integrantes del comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.
3. El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores erigirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por la empresa e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.
4. El Comité de Convivencia laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.

**Artículo 85º:** FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el



Vigilada Mineducación  
Resolución 004013 del 12 de Abril de 2019

Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

**Artículo 86º:** ELECCIÓN DEL PRESIDENTE Y FUNCIONES. El Comité de convivencia laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente que tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

**Artículo 87º:** ELECCIÓN DE SECRETARIO Y FUNCIONES. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.

Vigilada Mineducación  
Resolución 004013 del 12 de Abril de 2019

8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

**Artículo 88º:** REUNIONES DEL COMITÉ. El comité de convivencia laboral se reunirá ordinariamente cada tres meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

**Artículo 89º:** RECURSOS DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ. La empresa deberá garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

**Artículo 90º:** RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR. La empresa a través de la dependencia responsable del Talento Humano y el Programa de Seguridad y Salud en el trabajo, debe desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

## CAPÍTULO XIX DISPOSICIONES VARIAS

**ARTICULO 91º:** El presente reglamento se fijará en dos sitios visibles del lugar de trabajo, dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria que dicte el Ministerio de Protección Social y comenzará a regir ocho (8) días después de su fijación.

**ARTICULO 92º:** Cualquier modificación del presente reglamento, también será sometida a la aprobación del Ministerio de Protección Social su validez dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria de las modificaciones. La Corporación publicará en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias legibles en dos sitios diferentes de cada lugar de trabajo.

Con las modificaciones se publicará la resolución probatoria.

**ARTICULO 93º:** No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

**ARTICULO 94º:** Cuando la Corporación considere que necesita hacer despidos colectivos o terminar labores parcial o totalmente ya sea en forma transitoria o definitiva, por causas distintas a las de terminación de la obra o labor

Vigilada Mineducación  
Resolución 004013 del 12 de Abril de 2019

contratada, o de las señaladas por la ley como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Protección Social, explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones si fuere el caso.

**ARTICULO 95º:** En los casos de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, previstos en la ley, la Corporación debe dar inmediato aviso al inspector de trabajo del lugar, o en su defecto, a la primera autoridad política a fin de que comprueben las circunstancias.

**ARTICULO 96º:** No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores sin la previa autorización del Ministerio de Protección Social.

**ARTICULO 97º:** El Ministerio de Protección Social, a su juicio y en cada caso, determinará cuando la Corporación ha efectuado un despido colectivo de trabajadores.

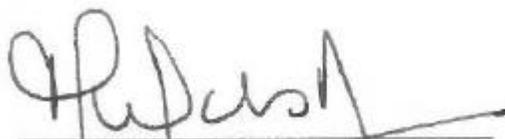
**ARTICULO 98º:** Desde la fecha en que entre en vigencia el presente reglamento, quedarán derogadas todas las disposiciones del reglamento que con anterioridad haya tenido la Corporación.

**ARTÍCULO 99º:** : Se deja constancia que este Acuerdo 018 deroga el Acuerdo 004 fue aprobado por unanimidad en primer debate el 21 de Febrero de 2022 y en segundo debate ratificado igualmente por unanimidad el 21 de Abril de 2022.

Dado en San José de Cúcuta, a los 21 días del mes de Abril de 2022.

En constancia de lo anterior lo refrendan:

### Consejo Directivo



Myriam Cecilia Wilches Durán  
Presidente



William Tomás Wilches Durán  
Secretario General