



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ACUERDO DE SALA GENERAL No. 47 DE 2019

Documento que deroga el reglamento interno de trabajo publicado en octubre de 2015.

Publicado: Noviembre 15 de 2019

**ACUERDO DE SALA GENERAL No. 47 DE 2019
(Septiembre 19)**

POR EL CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

La Sala General de la Universidad Simón Bolívar, en uso de sus atribuciones estatutarias;
y

CONSIDERANDO

1. Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo No. 15 del Estatuto Corporativo, es función de la Sala General aprobar los Reglamentos.
2. Que en sesiones consecutivas de la Sala General celebradas el 27 de agosto y el 19 de septiembre, se presentó a consideración y se aprobó por unanimidad la propuesta para actualizar el Reglamento interno de trabajo.

ACUERDA:

Actualizar el Reglamento interno de trabajo que comprende los siguientes títulos y artículos.

TÍTULO I. La Universidad – régimen jurídico – domicilio – representación legal – generalidades.....	2
TÍTULO II. Proceso de selección.....	3
TÍTULO III. Periodo de prueba.....	3
TÍTULO IV. Contrato de aprendizaje.....	3
TÍTULO V. Contrato de trabajo.....	6
TÍTULO VI. Jornada de trabajo.....	6
TÍTULO VII. Trabajo diurno y trabajo suplementario.....	7
TÍTULO VIII. Descansos obligatorios.....	7
TÍTULO IX. Vacaciones.....	8
TÍTULO X. Salario y forma de pago.....	9
TÍTULO XI. Transcripción de normas de orden, higiene y seguridad.....	9
TÍTULO XII. Labores prohibidas para mujeres y menores de 18 años.....	11
TÍTULO XIII. Obligaciones especiales y prohibiciones para los trabajadores y la Universidad.....	12

TÍTULO XIV. Orden jerarquico.....	16
TÍTULO XV. Regimen disciplinario.....	16
TÍTULO XVI. Suspension del contrato de trabajo.....	21
TÍTULO XVII. Terminacion del contrato de trabajo.....	22
TÍTULO XVIII. Mecanismos de prevención y control de las conductas de acoso laboral.....	25
TÍTULO XIX. Disposiciones varias.	26

TÍTULO I. LA UNIVERSIDAD – RÉGIMEN JURÍDICO – DOMICILIO – REPRESENTACIÓN LEGAL – GENERALIDADES.

ARTICULO 1º: La Universidad Simón Bolívar es una persona jurídica constituida como Corporación, de utilidad común, sin ánimo de lucro; de nacionalidad colombiana, es una Institución de Educación Superior, no oficial, con el carácter académico de Universidad. Tiene como campos de acción el de la técnica, el de la ciencia, el de la tecnología, el de las humanidades, el del arte y el de la filosofía en actividades de investigación científica y tecnológica, en el desarrollo de programas de formación académica de pregrado y posgrado en profesiones o disciplinas; y la producción, desarrollo y transmisión del conocimiento y de la cultura universal y nacional.

ARTICULO 2º: El presente es el Reglamento Interno de Trabajo presentado por la Universidad Simón Bolívar. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, que se hayan celebrado con todos sus trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que en todo caso solo pueden ser favorables al trabajador.

ARTICULO 3º: El domicilio principal de la Universidad Simón Bolívar está en la sede de la ciudad de Barranquilla, Departamento del Atlántico, República de Colombia, pero podrá establecer sedes o seccionales en cualquier lugar Territorial Nacional. En la actualidad existe la sede en la ciudad de Cúcuta.

ARTICULO 4º: El representante legal de la Universidad Simón Bolívar es el Rector, o quien la Sala General designe conforme a lo señalado en el Estatuto Corporativo.

ARTICULO 5º: La Universidad 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 Universidad:

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.

TÍTULO II. PROCESO DE SELECCION.

ARTICULO 7º: Para ingresar a laborar en la Universidad Simón Bolívar, el aspirante deberá cumplir con el proceso de selección normalizado en el Sistema de Gestión de Calidad.

TÍTULO III. PERIODO DE PRUEBA.

ARTICULO 8º: La universidad Simón Bolívar establece un período de prueba con el trabajador, con el objeto de apreciar, por parte de la Universidad, sus conocimientos, aptitudes y sus capacidades, de acuerdo con el oficio para el cual se contrate y por parte del trabajador, las condiciones de trabajo ofrecidas por la Universidad.

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 para los Contratos de Trabajo a Término Indefinido y Término Fijo mayor de un año y a la quinta parte del tiempo estipulado para los Contratos a Término Fijo inferior a un año, puede darse por terminado en cualquier momento sin previo aviso, 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 Universidad, 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.

TÍTULO IV. CONTRATO DE APRENDIZAJE.

ARTICULO 11º: La Universidad podrá a su juicio, celebrar con el aspirante, contrato de aprendizaje, en una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórico-práctica en una entidad autorizada, a cambio

de que la Universidad patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios de giro ordinario de las actividades de la Universidad por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

ARTICULO 12º: La Universidad celebrará contratos de aprendizaje únicamente con personas mayores de catorce (14) años que hayan completado sus estudios de Básica Secundaria o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que se trata el Código Sustantivo de Trabajo.

ARTICULO 13º El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Razón social de la Universidad patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de la cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de la cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz
4. Estudios o clases de capacitación académicos que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y productiva.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual.
9. La obligación de la afiliación al sistema de riesgos profesionales en la fase productiva y en salud en la fase lectiva y productiva.
10. Derecho y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación del aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.

13. Firmas de las partes.

14. Auxilio de sostenimiento y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato de aprendizaje.

15. Firmas del aprendiz o de sus representantes.

ARTICULO 14º: El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

ARTICULO 15º: El salario inicial de los aprendices no podrá en ningún caso ser inferior a lo estipulado en la Ley.

ARTICULO 16º: Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a sus prácticas con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de la Universidad.
2. Procurar el mayor rendimiento en sus estudios.

ARTICULO 17º: Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Universidad tiene, con el aprendiz las siguientes:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional, metódica completa del arte y oficio material del contrato.
2. Pagar al aprendiz el auxilio de sostenimiento de conformidad con la Ley.
3. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, ser preferido en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

ARTICULO 18º: El contrato de aprendizaje no podrá exceder del término máximo de dos (2) años contemplados en el artículo 30 de la Ley 789 de 2002.

ARTICULO 19º: El término del Contrato de Aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

ARTICULO 20º: En general todo lo relacionado con el Contrato de Aprendizaje, se regirá de conformidad con la Ley vigente.

TÍTULO V. CONTRATO DE TRABAJO.

ARTICULO 21º: El contrato de trabajo de los trabajadores de la Universidad puede ser verbal o escrito, cuando es escrito deben extenderse tantos ejemplares como sean los interesados en ellos, y deberán contener necesariamente fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente:

1. Lugar y fecha del contrato.
2. Nombre, cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad y domicilio del empleador.
3. Cargo u oficio que desempeñará el trabajador y lugar donde deba prestarlo.
4. Salario y período de pago de la remuneración acordada y el lugar donde debe efectuarse.
5. Duración del contrato.
6. Las firmas autógrafas de los contratantes y testigos.

ARTICULO 22º: Para que haya contrato se requiere que concurren los siguientes elementos:

1. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo.
2. La dependencia o subordinación 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.
3. El salario como retribución del servicio.

TÍTULO VI. JORNADA DE TRABAJO.

ARTICULO 23º: El horario de trabajo para el desarrollo de las labores por parte del PERSONAL ADMINISTRATIVO se cumplirá así: de lunes a viernes en la mañana 8:00 a 12:00 m; tarde 2:00 a 6:00 p.m. y los sábados de 8:00 a.m. a 12:00 m. En caso de requerirlo la Universidad podrá acordar con el trabajador la distribución de las horas de trabajo mediante jornadas diarias flexibles de conformidad con la ley vigente.

PARAGRAFO: La Universidad podrá modificar la Jornada Laboral por necesidades del servicio, actuando de conformidad con la normatividad vigente.

ARTICULO 24º: El horario de los profesores se ajusta de conformidad con lo estipulado en el REGLAMENTO DE PROFESORES el cual se entiende incorporado para ese fin en el presente Reglamento.

ARTICULO 25º: El número de horas de trabajo de la jornada ordinaria laboral de un trabajador 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 Universidad sufra una perturbación grave.

Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 26º: Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la Universidad podrá ampliar la duración de la jornada en más de ocho (8) horas diarias o en más 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.

TÍTULO VII. TRABAJO DIURNO Y TRABAJO SUPLEMENTARIO.

ARTICULO 27º: La Universidad Simón Bolívar tendrá en cuenta y aplicará todo lo ordenado en la ley laboral vigente para la aplicación del trabajo nocturno y trabajo suplementario.

ARTICULO 28º: 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.

ARTICULO 29º: Para el reconocimiento del trabajo suplementario o de horas extras, se requiere que expresamente lo solicite por escrito el Jefe Inmediato del trabajador, con el visto bueno del Director de Talento Humano o Jefe de Personal.

TÍTULO VIII. DESCANSOS OBLIGATORIOS.

ARTICULO 30º: De conformidad con la Ley, son días de descanso obligatorio remunerados los días domingos y festivos.

ARTICULO 31º: La Universidad, sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la Universidad. Se entiende por justa causa el accidente, las enfermedades, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. 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 32º: El trabajo en domingo y días de fiesta se remunerará y aplicará de conformidad a la ley laboral vigente.

TÍTULO IX. VACACIONES.

ARTICULO 33º: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones remuneradas.

Los trabajadores que cesen sus funciones o hayan terminado su contrato de trabajo sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido tendrá derecho a que estas se le reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado de conformidad con la ley.

ARTICULO 34º: La época de las vacaciones debe ser señalada por la Universidad a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se causaron 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 concederá las vacaciones, si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 35: Por la naturaleza de la Universidad, podrá programar Vacaciones Colectivas, de conformidad con la Ley.

ARTICULO 36º: La Universidad puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones colectivas y si así se hiciere 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 37º: Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutarlas, de conformidad con la ley.

ARTICULO 38º: El 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 la misma.

TÍTULO X. SALARIO Y FORMA DE PAGO.

ARTICULO 39º: La Universidad de conformidad con la Ley convendrá con el trabajador lo relativo al salario que haya de corresponderle. Pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

ARTICULO 40º: 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 Universidad 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 su defecto se estimará parcialmente de acuerdo a lo establecido en la Ley.

ARTICULO 41º: Salvo en los casos en que se convengan pagos parciales en especie el salario se pagará en dinero (moneda legal) al trabajador, así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos en moneda legal, quincenal o mensual.
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.

ARTICULO 42º: En todo caso el empleador se compromete en lo referente al salario a cumplir con lo ordenado en la Ley, como en la convención colectiva de trabajo.

TÍTULO XI. TRANSCRIPCIÓN DE NORMAS DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD.

ARTICULO 43º: 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 indicaciones, 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:

1. Guardar 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.

2. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y de disciplina en general de la Universidad y a ser honesto en todo caso.
3. Participar activamente en los cursos, conferencias, prácticas y entrenamiento de capacitación laboral que la Universidad organice directa o indirectamente en sus instalaciones o en otras entidades a sus trabajadores.
4. Ejecutar los trabajos que se le confieren con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
5. 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.
6. 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.
7. Hacer peticiones y reclamos fundamentados en forma respetuosa con la observancia regular y el debido procedimiento.
8. Hacer el mejor uso higiénico de los elementos de trabajo a su cuidado y de la capacidad respectiva.
9. Guardar respeto y subordinación a los superiores.
10. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y con la conducta general requerida, intención que es la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Universidad en general.

ARTICULO 44º: Todo trabajador que se enferme y no esté en condiciones de concurrir al trabajo, deberá comunicarlo a la Universidad 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 45º: Corresponden a las E.P.S. a las cuales estén afiliados los trabajadores expedir las respectivas incapacidades y 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 laborales y enfermedades laborales lo cubrirá la A.R.L. a la cual lo haya afiliado la Universidad.

ARTICULO 46º: Todo accidente laboral debe ser comunicado por el accidentado a su jefe inmediato y de igual forma la Universidad deberá dar aviso a la A.R.L. dentro de los dos días hábiles siguientes a la ocurrencia del evento.

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 laboral deberá ser definido como tal por la autoridad competente.

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

ARTICULO 47º: Todo accidente laboral se registra indicando la hora, fecha y circunstancia en que ocurrió, así como el nombre de los testigos si los hubiere.

ARTICULO 48º: No habrá lugar a ser reportado a la A.R.L. como accidente laboral, si este fue provocado deliberadamente por el trabajador y ocurrió por culpa grave de este.

TÍTULO XII. LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS.

ARTICULO 49º: La Universidad Simón Bolívar tendrá en cuenta y aplicará todo lo ordenado en la ley laboral vigente, en la aplicación del trabajo para mujeres y los menores de dieciocho (18) años. Teniendo en cuenta la protección especial para el desarrollo de sus labores, respetando las limitaciones y prohibiciones que allí se señalan.

PARAGRAFO PRIMERO: Los trabajadores menores de dieciocho (18) y mayores de catorce (14) años, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional 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 Trabajo 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 Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. "Quedan prohibidos para los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad".

PARAGRAFO SEGUNDO: A las mujeres se les brindarán las mismas garantías y derechos que a los hombres.

TÍTULO XIII. OBLIGACIONES ESPECIALES Y PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES Y LA UNIVERSIDAD.

ARTÍCULO 50º: Son obligaciones especiales del trabajador:

1. 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 Universidad, trabajar efectivamente la jornada reglamentaria de manera especial y eficientemente y dar el rendimiento que corresponde a su espacio laboral.
2. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y lo establecido en las diferentes reglamentaciones que la Universidad señale para el desarrollo de sus actividades, y acatar y cumplir las órdenes o instrucciones que de manera particular imparta la Universidad o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
3. Portar en debida forma, todos los días laborales la dotación de uniformes que le suministra la Universidad.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Guardar completa reserva sobre estudios, información, mejoras, descubrimientos, secretos comerciales, técnicos, administrativos, profesionales cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Universidad, 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.
6. 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.
7. Observar buenas costumbres durante el servicio y fuera de él y guardar a sus superiores y compañeros el debido respeto.
8. Cumplir fielmente todas las disposiciones del presente reglamento de trabajo, como también las demás instrucciones o reglamentos de la Universidad.
9. Comunicar oportunamente al empleador o su representante las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios a la Universidad.

10. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de la Universidad.
11. Observar las medidas preventivas higiénicas que prescriban las autoridades y las instrucciones que señale la Universidad para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
12. Presentarse a sus superiores jerárquicos a la terminación de las vacaciones, permisos o licencias, incapacidades o tratamiento médico.
13. Participar en los diferentes procesos evaluativos que se desarrollen al interior de la Institución.
14. No comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tengan sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Universidad, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
15. Asistir puntualmente a la Jornada Laboral establecida en el presente Reglamento o la acordada previamente con el trabajador.
16. Asistir puntualmente a la inducción, reinducción, capacitaciones, reuniones programadas por la Institución.
17. Cumplir con las demás obligaciones que resultaren de la naturaleza jurídica del contrato de trabajo o que le impongan las leyes o disposiciones especiales.

ARTICULO 51º: Obligaciones especiales de la Universidad:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidentes o de enfermedad, por lo tanto, en la Universidad, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal de trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. La Universidad concederá permisos necesarios a sus trabajadores para el ejercicio del derecho del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al sepelio de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Universidad o a sus representantes y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudiquen el funcionamiento de la Universidad.
7. 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.
8. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
9. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente del fallecimiento del familiar del trabajador, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.
10. Establecer políticas de prevención para cualquier tipo de acoso laboral según la ley 1010 del 2006.
11. Aplicar todas las normas jurídicas vigentes que regulen el tratamiento de los datos personales y de los derechos que resulten conexos, en particular la Constitución Nacional, la ley 1581 de 2012 y Decreto 1377 de 2013.

ARTÍCULO 52º: Queda expresamente prohibido a los trabajadores:

1. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de narcóticos o drogas enervantes.
2. 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.
3. Sustraer sin permiso de la Universidad los útiles o herramientas de trabajo, materiales de cualquier calidad sin consideración al estado en que se encuentren.

4. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ella.
5. Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
6. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.
7. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo.
8. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Universidad.
9. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Universidad en objeto distinto del trabajo contratado.

ARTICULO 53º: Prohibiciones a la Universidad:

1. Deducir, retener, compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones sociales en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por la Ley.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta por un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveeduría que establezca la Universidad.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho de 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 literal “g” del artículo 59 del presente reglamento signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

TÍTULO XIV. ORDEN JERARQUICO.

ARTICULO 54º: El orden jerárquico de la Universidad Simón Bolívar es el siguiente:

1. Sala General
2. Rector
3. Consejo de Gobierno
4. Vicerrectores
5. Directores de Sede o Seccional
6. Decanos
7. Directores de Programas
8. Director de Talento Humano

TÍTULO XV. REGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTICULO 55º: Garantías constitucionales. El régimen disciplinario definido por la Universidad se encuentra revestido por las garantías constitucionales, principalmente el derecho a la dignidad humana, a la educación, al debido proceso, legalidad y a la presunción de inocencia.

ARTICULO 56º: Aplicación. El régimen disciplinario se aplica a los trabajadores vinculados a la Universidad en las diferentes modalidades contractuales.

ARTICULO 57º: Competencia para conocer de la investigación administrativa de carácter disciplinario. En la Universidad conocen en primera instancia de la investigación administrativa de carácter disciplinario, la Jefatura de Personal y en segunda instancia la Dirección de Talento Humano.

PARÁGRAFO. En sedes distintas a la sede principal, actuará en primera instancia la jefatura administrativa de talento humano y en segunda instancia la Vicerrectoría de Sede.

ARTICULO 58º: Proporcionalidad entre la sanción y la falta cometida. La Universidad garantiza al trabajador que las sanciones disciplinarias que se impongan, sean proporcionales a las faltas cometidas.

ARTICULO 59º: Circunstancias de agravación. Son causales de agravación para la definición de la sanción, las siguientes:

1. La reincidencia en la comisión de una falta o la comisión de una nueva falta disciplinaria.
2. El desarrollo de acciones o conductas de coerción o intimidación a personas que intervengan o deban intervenir en el proceso disciplinario bajo cualquier calidad.
3. Obstruir el recaudo de material probatorio de la investigación disciplinaria o destruir u ocultar el material ya recabado.

ARTICULO 60º: Circunstancias de atenuación. Son causales de atenuación para la definición de la sanción, las siguientes:

1. No tener antecedentes disciplinarios.
2. Reconocer y confesar la falta antes de la formulación de cargos.
3. Procurar, a iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio antes de formulados los cargos.

ARTICULO 61º: Procedimiento disciplinario. El proceso disciplinario se adelanta y define a través del siguiente procedimiento:

1. Indagación preliminar: Consiste en determinar la ocurrencia de la conducta; si ésta constituye una falta disciplinaria, identificar e individualizar al trabajador. Esta etapa tiene una duración de 5 días hábiles.

Para lograr este fin la jefatura de personal podrá hacer uso de los medios de pruebas legalmente reconocidos y podrá oír al trabajador en versión libre y espontánea.

2. Calificación del mérito de la indagación preliminar: La jefatura de personal dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de indagación preliminar, calificará lo actuado mediante auto motivado en el que determinará si hay o no mérito para abrir una investigación formal disciplinaria contra el trabajador y en caso afirmativo se formulará con el mismo auto pliego de cargos. Si no hay mérito para abrir la investigación se ordenará el archivo del expediente.

3. Notificación del pliego de cargos: La jefatura de personal notificará personalmente el pliego de cargos al trabajador, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la calificación del mérito de la indagación preliminar.
4. Investigación disciplinaria: La investigación disciplinaria tiene como finalidad verificar con certeza la ocurrencia de la conducta irregular y si constituye una falta disciplinaria; esclarecer las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se cometió la conducta; establecer la responsabilidad disciplinaria del investigado o si se ha actuado al amparo de la causal de exclusión de la responsabilidad; establecer los perjuicios ocasionados y; establecer el grado de avance en la ejecución de la conducta. Para ello durante la investigación disciplinaria se surtirán los siguientes pasos:
 - a. Auto de apertura. La jefatura de personal expedirá el auto de apertura de investigación disciplinaria. En este auto se deberá informar sobre la apertura de la investigación disciplinaria y precisar la conducta que motiva la apertura de la misma.
 - b. Notificación del auto de apertura de investigación disciplinaria. La notificación la realizará la jefatura de personal, de manera personal o por correo electrónico institucional.
 - c. Auto de formulación de cargos. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de notificación del auto de apertura de investigación disciplinaria, la jefatura de personal deberá expedir auto de formulación de cargos. En este auto se deberá presentar (i) una relación detallada de los hechos que motivaron la apertura de la investigación disciplinaria, con precisión de las circunstancias de tiempo, modo y lugar; (ii) la identificación del trabajador presuntamente responsable de los hechos objeto de investigación; (iii) la falta o faltas disciplinarias que se presume fueron cometidas, la gravedad en la que se estima fueron cometidas las faltas y los criterios de calificación de la gravedad de la falta tenidos en cuenta; (iv) la relación de las pruebas que obran en el expediente y que fundamentan la apertura de la investigación con su respectivo análisis; (v) plazo de tres (3) días hábiles para presentar descargos, aportar las pruebas que pretenda hacer valer y controvertir los hechos, la falta disciplinaria presuntamente cometida, la calificación de la gravedad de la falta y las pruebas que reposan en el expediente con su respectiva valor.
 - d. Descargos. Es el acto escrito en el cual el trabajador, dentro del plazo conferido en el auto de cargos, aporta las pruebas que pretenda hacer valer; solicita pruebas y controvierte los hechos de la falta disciplinaria presuntamente cometida, la calificación de la gravedad de la falta y las pruebas que reposan en el expediente.

Si el trabajador no presenta descargos, el proceso disciplinario continuará, y se entiende que se atiende a lo probado en el proceso.

En cumplimiento de las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, cuando el trabajador investigado sea miembro de organización sindical debidamente constituida y reconocida, la jefatura de personal comunicará al Presidente del Sindicato, personalmente o mediante correo institucional, mediante auto de trámite contra el cual no proceden recursos, la fecha límite en la cual dos (2) miembros del sindicato podrán pronunciarse por escrito sobre el proceso que se adelanta.

- e. Decreto y práctica de pruebas. Si lo amerita, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la presentación de descargos, mediante auto motivado, se deben decretar las pruebas útiles, necesarias, pertinentes y conducentes. Este auto lo notifica la jefatura de personal.

Las pruebas deberán practicarse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación del auto de decreto de pruebas o del auto que decide el recurso de reposición interpuesto contra dicho auto.

Contra el auto que niega una prueba, procede el recurso de reposición ante la jefatura de Personal. Este recurso debe resolverse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación.

El auto que decida sobre el recurso de reposición, se notifica en la forma prevista para el auto de apertura, y contra dicho auto no procede recurso alguno.

- 5. Decisión. El Jefe de Personal decide la sanción a imponer.
- 6. Notificación de la decisión: La jefatura de personal notificará personalmente la decisión al trabajador.

ARTICULO 62º: Recursos. Son susceptibles de recurso durante el proceso disciplinario, el auto de negación de pruebas y la decisión de la jefatura de personal, así:

Contra la decisión administrativa que imponga una sanción disciplinaria proceden los recursos de reposición y apelación, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la decisión.

El recurso de reposición se impondrá directamente ante la jefatura de personal que emitió la decisión sancionatoria.

El recurso de apelación podrá interponerse directamente ante el superior jerárquico de quien impuso la sanción o como subsidiario del recurso de reposición.

Los recursos deberán interponerse por escrito dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en que se surtiere la notificación de la sanción.

Los recursos deberán interponerse debidamente sustentados y no podrán aportarse nuevas pruebas.

ARTICULO 63º: Rechazo del recurso. Cuando el recurso se presente de manera extemporánea y cuando presentándose oportunamente no se sustente, la jefatura de personal, mediante auto inimpugnable, rechazará el recurso interpuesto. Este auto será notificado en los mismos términos del auto de apertura.

ARTICULO 64º: Admisión y trámite del recurso. Cuando no se configuren causales de rechazo del recurso, la Jefatura de Personal, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de interposición del recurso, mediante auto inimpugnable, admitirá el recurso y ordenará su remisión inmediata al Director de Talento Humano.

La jefatura de personal deberá notificar el auto de admisión del recurso de apelación en los términos del auto de apertura y remitir el expediente al Director de Talento Humano.

ARTICULO 65º: Segunda instancia. Una vez recibidas las actuaciones por el Director de Talento Humano, debe resolver el recurso de apelación, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Este término puede prorrogarse por otros tres (3) días hábiles cuando exista la necesidad de practicar nuevas pruebas.

ARTICULO 66º: Firmeza de la decisión. La decisión adoptada en la investigación disciplinaria, quedará en firme cuando:

1. Contra ella no se interponga, dentro del término conferido, el recurso de apelación.
2. Habiéndose interpuesto recurso de apelación, se desista del mismo.
3. Se renuncie, de manera expresa en el acto de notificación o dentro del plazo conferido para interponer recurso de apelación, al uso de este medio de impugnación.
4. Haya sido decidido de manera definitiva.

La firmeza se configura a partir del día siguiente de la ocurrencia de una de las situaciones descritas.

ARTÍCULO 67º: Nulidad. Es causal de nulidad de lo actuado con posterioridad a la ocurrencia del hecho generador, la falta o indebida notificación del auto de apertura del proceso o de las decisiones proferidas en el proceso administrativo

ARTICULO 68º: La Universidad podrá imponer a los trabajadores las siguientes sanciones:

1. Llamado de atención: Llamado de atención es el acto mediante el cual la Universidad, 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. El llamado de atención siempre deberá hacerse por escrito y deberá dejarse constancia en su hoja de vida.
2. Suspensión del Trabajo: La suspensión del trabajo consiste en impedir al trabajador la prestación de sus servicios a la Universidad y por ende no percibir la remuneración que le puede corresponder durante un tiempo determinado. La sanción de suspensión del trabajo no podrá ser superior a ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia.

ARTICULO 69º: La Universidad 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.

TÍTULO XVI. SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 70º: El contrato de trabajo se suspende:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
2. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la Universidad, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad de la universidad, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.
3. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.
4. Por ser llamado el trabajador a prestar su servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por seis (6) meses después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.

5. Por detención preventiva del trabajador, o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días y cuya causa no justifica la extensión del contrato de trabajo.
6. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley.

TÍTULO XVII. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

ARTICULO 71º: El contrato de trabajo termina:

1. Por muerte del trabajador.
2. Por mutuo consentimiento.
3. Por expiración del plazo fijo pactado.
4. Por terminación de la obra o labor contratada.
5. Por liquidación o clausura definitiva de la Universidad.
6. Por suspensión de actividades por parte de la Universidad durante más de ciento veinte (120) días.
7. Por sentencia ejecutoriada.
8. Por decisión unilateral en los casos previstos en la Ley.
9. Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

ARTICULO 72º: Justas causas de terminación del contrato de trabajo:

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

A) Por parte de la Universidad:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con lo establecido en el presente reglamento, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio para la Universidad.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la Universidad o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la Universidad.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El

despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 al 15 de este artículo para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B) Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al trabajador, de acuerdo a lo estipulado en el presente Reglamento, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

ARTICULO 73º: Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa: De conformidad con la ley Laboral vigente, la Universidad podrá dar por terminado el contrato de trabajo en esta modalidad, asumiendo la indemnización que corresponda.

TÍTULO XVIII. MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL.

ARTÍCULO 74º: Como mecanismos preventivos de conductas que constituyan acoso laboral se establecen los siguientes:

1. El empleador realizará periódicamente capacitaciones o charlas instructivas, individuales o colectivas, dirigidas a los trabajadores vinculados a la Universidad, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato de la misma, propender por condiciones dignas y justas en el trabajo, velar por el buen ambiente laboral y en general a prevenir conductas de acoso laboral.
2. La Universidad realizará actividades o terapias individuales o colectivas de naturaleza psicopedagógica y/o actividades educativas con el fin de instruir a los trabajadores en relación con el desarrollo de conductas reprobadas en su entorno laboral.

ARTICULO 75º: El procedimiento para superar conductas de acoso laboral contenido en este Reglamento debe surtirse en forma confidencial y conciliatoria y tendrá como objetivo principal el de prevenir o superar las conductas que llegaren a considerarse como actos de acoso laboral.

Conforme a lo anterior todas y cada una de las personas partícipes del presente procedimiento tendrán la obligación de guardar absoluta reserva y confidencialidad frente a los hechos y en relación con los partícipes dentro del mismo.

ARTICULO 76º: El trabajador que se considere sujeto pasivo de una conducta que constituya acoso laboral, deberá informar de manera inmediata de tal circunstancia al Director de Talento Humano del empleador o al comité de convivencia laboral o a la persona que haya sido designada para tal fin quien efectuará las averiguaciones internas correspondientes y buscará los mecanismos preventivos adecuados para superar las eventuales situaciones de acoso. La información presentada por el trabajador se manejará en forma confidencial y reservada y tan sólo pretende dar inicio al procedimiento interno de investigación encaminado a detectar y superar eventuales situaciones de acoso laboral.

PARÁGRAFO: Cuando las personas involucradas en una situación de acoso como sujetos activos o pasivos sean el Director de Talento Humano y/o el Jefe de Personal se informará la existencia de tal situación al superior jerárquico de este para los fines establecidos en éstos artículos.

ARTICULO 77º: En desarrollo del procedimiento anterior, el Director de Talento Humano o el comité de convivencia laboral si lo considera necesario podrá citar de manera escrita y

confidencial a los sujetos involucrados en los hechos y a los testigos correspondientes para que declaren sobre lo ocurrido. Las declaraciones rendidas se formalizarán en un acta en la que en forma adicional se dejará constancia de los supuestos hechos de acoso laboral informados, de las alternativas de solución propuesta y de los acuerdos logrados, si los hubiere.

ARTICULO 78º: En desarrollo del procedimiento anterior, el Director de Talento Humano o el comité de convivencia laboral podrá ordenar la ejecución o desarrollo de las correspondientes medidas preventivas las cuales pretenderán el mejoramiento del ambiente laboral, así como la prevención o superación de conductas que puedan considerarse eventualmente como acoso laboral.

ARTÍCULO 79º: El empleador podrá crear un comité especial para hacerle seguimiento a hechos o situaciones que puedan eventualmente considerarse como acoso laboral. Tal comité estará compuesto por representantes del empleador y de los trabajadores, en igual número por cada parte. El comité se reunirá fuera de la jornada de trabajo en forma semestral o con la periodicidad que sus miembros determinen.

TÍTULO XIX. DISPOSICIONES VARIAS.

ARTICULO 80º: 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 81º: Cuando la Universidad 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 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 82º: En los casos de suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, previstos en la ley, la Universidad debe dar inmediato aviso al Ministerio del Trabajo a fin de que comprueben las circunstancias.

ARTICULO 83º: No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores sin la previa autorización del Ministerio del Trabajo.

ARTICULO 84º: El Ministerio del Trabajo, a su juicio y en cada caso, determinará cuando la Universidad ha efectuado un despido colectivo de trabajadores.

ARTICULO 85°: La Universidad procede de acuerdo al artículo 17 de la Ley 1429 de 2010 que modificó el Artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo a publicar y fijar el presente reglamento, fecha en la cual empieza su aplicación.

ARTICULO 86: Desde la fecha en que entre en vigencia el presente reglamento, quedarán derogadas todas las disposiciones del reglamento que con anterioridad haya tenido la Universidad.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en la ciudad de Barranquilla, a los diecinueve (19) días del mes de septiembre de 2019.

Para constancia firman,

ORIGINAL FIRMADO

ANA BOLÍVAR DE CONSUEGRA
Presidenta Sala General

ORIGINAL FIRMADO

JOSÉ RAFAEL CONSUEGRA MACHADO
Representante Legal

ROSARIO GARCÍA GONZÁLEZ
Secretaria General

Publicado: Noviembre 15 de 2019