



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
LATINOAMERICANA-UNAUCLA**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA LATINOAMERICANA REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA LATINOAMERICANA “UNAUCLA”**. Institución de educación superior, privada, de utilidad común, sin ánimo de lucro y de carácter académico, con domicilio en la ciudad de Medellín en la Carrera 55 No 49 - 51, departamento de Antioquia, con personería jurídica reconocida mediante resolución N°. 203 del 30 de octubre de 1968 expedida por el Gobierno Departamental de Antioquia, reglamento obligatorio para todas sus dependencias establecidas en Colombia y para las que en el futuro se establezcan. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, que se hayan celebrado o que se celebren en el futuro con todos los trabajadores y se presenta en los términos del artículo 108 del Código Sustantivo del trabajo.

CAPÍTULO I

CONDICIONES DE ADMISIÓN y PERÍODO DE PRUEBA.

ARTÍCULO 1º: Quien aspire a tener un puesto o cargo en la **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA LATINOAMERICANA “UNAUCLA”**, deberá presentar solicitud por escrito, de acuerdo al formato que la misma suministre, para que en esta forma pueda ser registrado como aspirante.

A la solicitud aludida debe acompañar el certificado del último empleador con quien haya trabajado, en el cual se indique el tiempo



de servicio, los cargos desempeñados y el último salario devengado, fotocopia de cédula de ciudadanía, hoja de vida con sus certificados de estudio, además de los que se considere necesario para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo tales exigencias no deben incluir documentos, certificados o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas. Es prohibida la exigencia de incluir en formatos o cartas de solicitud de empleo, datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, religión que profesa o partido político al cual pertenezca, de conformidad con el artículo 1 de la ley 13 de 1972. Igualmente es prohibida la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, a menos que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43 C.N, art. 1 y 2 del convenio No 111 de la OIT y Resolución 3941 de 1994 expedida por el Ministerio de la Protección Social, como también el examen del SIDA (decreto reglamentario 559 de 1991 en su art. 22) y la libreta militar; (decreto 2150 de 1995 art 111).

La Universidad no celebra contratos de trabajo con menores de edad, pero si se contratan acatará las siguientes disposiciones:

ARTÍCULO 2º. Edad mínima de admisión al trabajo y derecho a la protección laboral de los adolescentes autorizados para trabajar. La edad mínima de admisión al trabajo es de quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el ente territorial local y gozarán de las protecciones laborales consagradas en el Régimen Laboral Colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en dichas normas.



ARTÍCULO 3º. Los adolescentes autorizados para trabajar, tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

ARTÍCULO 4º. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del ente territorial local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

ARTÍCULO 5º. Autorización de trabajo para los adolescentes. Corresponde al Inspector de Trabajo expedir por escrito la autorización para que un adolescente pueda trabajar, a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia. A falta del inspector del trabajo la autorización será expedida por el Comisario de Familia y en defecto de este por el alcalde municipal.

La autorización estará sujeta a las siguientes reglas:

1. Deberá tramitarse conjuntamente entre el empleador y el adolescente.
2. La solicitud contendrá los datos generales de identificación del adolescente y del empleador, los términos del contrato de trabajo, la actividad que va a realizar, la jornada laboral y el salario.
3. El funcionario que concedió el permiso deberá efectuar una visita para determinar las condiciones de trabajo y la seguridad para la salud del trabajador.



4. Para obtener la autorización se requiere la presentación del certificado de escolaridad del adolescente y si este no ha terminado su formación básica, el empleador procederá a inscribirlo y, en todo caso, a facilitarle el tiempo necesario para continuar el proceso educativo o de formación, teniendo en cuenta su orientación vocacional.
5. El empleador debe obtener un certificado del estado de salud del adolescente trabajador.
6. La autorización de trabajo o empleo para adolescentes indígenas será conferida por las autoridades tradicionales de la respectiva comunidad, teniendo en cuenta sus usos y costumbres. En su defecto, la autorización será otorgada por el Inspector del Trabajo o por la primera autoridad del lugar.
7. El empleador debe dar aviso inmediato a la autoridad que confirió la autorización, cuando se inicie y cuando termine la relación laboral.

PARÁGRAFO. La autorización para trabajar podrá ser negada o revocada en caso de que no se den las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente.

ARTÍCULO 6º. Jornada de trabajo. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.



2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

ARTÍCULO 7º. Salario. Los adolescentes autorizados para trabajar, tendrán derecho a un salario de acuerdo a la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado. En ningún caso la remuneración podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente.

ARTÍCULO 8º. Derechos en caso de maternidad. Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

ARTÍCULO 9º. Prohibición de realizar trabajos peligrosos y nocivos. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. La Universidad Autónoma Latinoamericana acogerá las normas que el Ministerio de la Protección Social en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, tengan establecidas para la clasificación de dichas actividades, de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar.

ARTÍCULO 10º. La Universidad podrá estipular en sus contratos de trabajo un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de ella, las aptitudes del trabajador y, por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo, regulado por los mandatos del derecho laboral. Este período de



prueba no puede exceder de dos (2) meses y en los contratos a término fijo, el mismo no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado en el respectivo contrato, sin que pueda exceder de los dos (2) meses.

En todo caso, la facultad del empleador para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo dentro del período de prueba, estará en todo momento sujeta a los parámetros y exigencias establecidas en la Sentencia T-978 de 2004 proferida por la Corte Constitucional. En consecuencia, deberá ser siempre fundada.

CAPÍTULO II

TRABAJADORES

ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 11º. Son trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios los que realizan trabajos de corta duración, no mayor de un (1) mes, que se refieren a labores distintas a las actividades normales del empleador, los que tendrán la protección de la seguridad social y los derechos que se desprenden de la sentencia C- 823 de octubre de 2006 de la Corte Constitucional.

CAPÍTULO III

JORNADA ORDINARIA, HORARIO DE TRABAJO



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
LATINOAMERICANA-UNAULA**

ARTÍCULO 12º. La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y ocho (48) horas semanales. El horario para el desarrollo de las actividades de la Universidad será de acuerdo con el oficio desempeñado y por esta razón habrán seis turnos de trabajo de acuerdo con la actividad, en la siguiente forma:

PRIMER TURNO:

LUNES A VIERNES:

DE 05:30 A.M. A 08:00 A.M.

DE 08:30 A.M. A 12:00 M.

DE 12:30 P.M. A 02:30 P.M.

SÁBADOS:

DE 06:00 A.M. A 10:00 A.M.

DE 10:30 A.M. A 02:30 P.M.

SEGUNDO TURNO:

LUNES A VIERNES:

DE 08:00 A.M. A 10:00 A.M.

DE 10:30 A.M. A 12:00 M.

DE 02:00 P.M. A 04:30 P.M.

DE 04:30 P.M. A 07:00 P.M.

SÁBADOS:

DE 08:00 A.M. A 10:00 A.M.



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
LATINOAMERICANA-UNAUCLA**

DE 10:30 A.M. A 12:00 M.

DE 12:30 P.M. A 03:30 P.M.

TERCER TURNO:

LUNES A SÁBADO:

DE 06:00 A.M. A 02:00 P.M.

CUARTO TURNO:

LUNES A VIERNES:

DE 02:00 P.M. A 10:00 P.M.

SÁBADOS:

DE 08:00 A.M. A 04:00 P. M.

QUINTO TURNO:

LUNES A VIERNES

DE 08:00 A.M. A 12:00 M.

DE 03:00 P.M. A 08:00 P.M.

En este horario se descansa el día sábado, para lo cual se reparte la jornada en cinco (5) días.

SEXTO TURNO:

LUNES A VIERNES



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
LATINOAMERICANA-UNAULA**

DE 07:00 A.M. A 04:00 P.M.

SÁBADOS:

DE 09:00 A.M. A 12:00 M.

La Universidad previo convenio con sus trabajadores podrá prolongar la jornada hasta por dos (2) horas diarias, acortando otras, pero sin que el total del trabajo en la semana exceda de cuarenta y ocho (48) horas, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso el día sábado.

La Universidad en casos especiales podrá establecer en convenio con sus trabajadores otro tipo de jornadas laborales, sin que el total de horas semanales exceda de la cuarenta y ocho (48) horas .

CAPÍTULO IV

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO, AUTORIZACION, RECONOCIMIENTO Y PAGO.

ARTÍCULO 13º. El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por la Universidad, en cada caso, así: extra diurno entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m., con un recargo del veinticinco (25%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno, nocturno si es entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m., con un recargo del setenta y cinco (75%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

La Universidad obtendrá de las autoridades del Ministerio de Protección Social, la autorización para laborar tiempo extra y lo



publicará en las instalaciones de la Universidad, junto con este reglamento.

ARTÍCULO 14. El trabajo realizado entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m., se remunerará por la Universidad, en cada caso, con un recargo del treinta y cinco (35%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

ARTÍCULO 15. Trabajo ordinario es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m.

ARTÍCULO 16º. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el del salario ordinario, en el período siguiente de pago, identificando los conceptos.

CAPÍTULO V

DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO, VACACIONES y PERMISOS.

ARTÍCULO 17º. Serán días de descanso obligatorio remunerado, de acuerdo con la legislación actual, y entre tanto no sea modificada por nuevas disposiciones, los domingos y los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre y 25 de diciembre; además los días



jueves y viernes santos, el de la Ascensión del Señor, el de Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús.

El descanso en los domingos y demás días expresados en este artículo, tienen una duración mínima de 24 horas.

El descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

ARTÍCULO 18º. Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en este reglamento, la Universidad suspendiere el trabajo, está obligada a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado.

ARTÍCULO 19º. VACACIONES COLECTIVAS. La Universidad concederá treinta (30) días corridos de vacaciones colectivas remunerados a sus trabajadores, a partir de la fecha que cada año, señale la rectoría.

ARTÍCULO 20º. La Universidad tendrá que dar a conocer a los trabajadores con quince (15) días de anticipación la fecha en que les concederá las vacaciones.

ARTÍCULO 21º. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones ya causadas, o cuando dentro de su vigencia haya lugar a la compensación en dinero, se tendrá como base para tal compensación el último salario devengado.



La compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente por fracción de año.

ARTÍCULO 22º: La Universidad puede determinar para todos o para parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciere para los que en tal época no llevaren un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada trabajador, el año de servicios.

Si se presenta interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho de reanudarlas.

ARTÍCULO 23º: La Universidad concederá a los trabajadores permisos para faltar al trabajo, por motivo de los siguientes casos: para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación; ejercer el derecho de sufragio; por razón de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización; o para asistir al entierro de sus compañeros, se concederá a los trabajadores permisos no remunerados para faltar al trabajo, en las siguientes condiciones:

1. Que el aviso se dé con la debida anticipación al Jefe respectivo, exponiendo el motivo del permiso, excepto en el caso de grave calamidad doméstica, en el que el aviso debe darse al día siguiente a aquél en que haya ocurrido.
2. Que el número de los que se ausenten en los dos últimos casos previstos en el inciso 1º del presente artículo, no sea tal



que perjudique la marcha del establecimiento, a juicio del representante del empleador.

3. Que, salvo convenio en contrario, el valor del tiempo empleado en los permisos sea descontado del pago siguiente, excepto cuando el Jefe respectivo autorice compensar el tiempo faltante con trabajo igual en horas distintas a las del turno ordinario.

El menor trabajador tendrá derecho a la capacitación y se le otorgará permiso no remunerado cuando la actividad escolar así lo requiera.

Acogiendo los principios del derecho laboral internacional, contenidos en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, la Universidad no celebra contratos con menores de edad. Pero si se contratan, acatará las disposiciones contenidas en el artículo 1º de este reglamento y en la ley 1098 de 2006.

Artículo 24°. El cónyuge o compañero permanente de la mujer en embarazo, tendrá derecho, durante la época del parto de su esposa o compañera permanente, a una licencia remunerada de paternidad, de ocho (8) días hábiles, en los términos señalados en el artículo 1 de la Ley 755 de 2002. Igual derecho será concedido al padre del menor que no sea ni cónyuge ni compañero permanente de la mujer gestante.

ARTÍCULO 25°. El trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, tendrá derecho a una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles cualquiera sea su modalidad de contratación o



de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

CAPITULO VI.

SALARIO LEGAL O CONVENCIONAL

Artículo 26º: En la Universidad se fija el salario por mandato del estado o por acuerdo de las partes.

CAPITULO VII.

LUGAR, PERIODOS Y DIAS DE PAGO DEL SALARIO

Artículo 27º. En la Universidad el salario se acuerda con cada trabajador por sueldo, en períodos quincenales, que se paga mediante consignación en una cuenta corriente o de ahorros a su nombre, previo acuerdo entre las partes ó en dinero efectivo, en casos especiales a elección de este, lo que se informa o entrega durante la jornada laboral.

Los pagos se efectuarán los días quince (15) y último de cada mes calendario, por períodos vencidos.

De todo pago, al trabajador o el que lo cobre en virtud de su autorización escrita, se deja constancia del mismo. Cuando se trate de transferencia electrónica será válido el recibo que expida la entidad.



ARTÍCULO 28º: El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se presenten en el mes.

ARTÍCULO 29º: La Universidad pagará el salario que sea obligatorio en cada caso. A los trabajadores para quienes sea aplicable la remuneración de salario mínimo, pero que por razón del servicio contratado, o por disposiciones legales, sólo estén obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada legal, se les computará tal salario mínimo en proporción a las horas que trabajen, con excepción de la jornada especial de treinta y seis horas.

Cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

CAPÍTULO VIII

TIEMPO Y FORMA DE SUJECION A LOS SERVICIOS MEDICOS QUE EL EMPLEADOR SUMINISTRA.

ARTÍCULO 30º: Los servicios médicos para trabajadores de la Universidad se suministran por medio de la Empresa Promotora de Salud que cada trabajador elige al momento de vincularse a trabajar a la Universidad, y la Administradora de Riesgos Profesionales a la cual está afiliada la misma. Los trabajadores deben someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general, y a las que se impartan por el comité de higiene y seguridad industrial vigente en la Universidad, con las siguientes normas.



1. El trabajador debe someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriban el empleador o la Empresa Prestadora de Servicios (EPS) o la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS), en los períodos que éstas fijen por medio de sus representantes.
2. El trabajador debe someterse a los tratamientos preventivos que ordene el médico de la Empresa Prestadora de Servicios (EPS) o de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS).
3. En la Universidad se da cumplimiento a las normas de higiene y seguridad industrial y de trabajo en los términos de la legislación laboral, para lo cual constituye el Comité Paritario de Seguridad Industrial y existe el programa de primeros auxilios.

ARTICULO 31º. En caso de enfermedad comprobada por la EPS, que incapacite en forma temporal al trabajador para prestar sus servicios, la Universidad concederá un auxilio en la siguiente forma:

Se concede remunerado con salario ordinario, el tiempo usado para la atención de las consultas médicas ordenadas por el médico tratante.

Cuando un trabajador sea incapacitado por la EPS, la Universidad le pagará la incapacidad de acuerdo con las categorías que tiene establecida dicha EPS.

Los tres (3) primeros días de incapacidad por concepto de enfermedad común, sin hospitalización, se reconocen sobre las dos terceras (2/3) partes del último salario de aporte. Cuando el



trabajador gane el mínimo la incapacidad no puede ser inferior a dicho valor (Sentencia C-543 de julio 17 de 2007 de la Corte Constitucional)

CAPÍTULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN y DE SEGURIDAD.

ARTÍCULO 32º. Son deberes generales de los trabajadores, los siguientes:

1. Respeto y subordinación para con sus superiores, y respeto para con sus compañeros de trabajo.
2. Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y con sus compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
3. Guardar buena conducta en todo sentido y prestar espíritu de especial colaboración en el orden moral y disciplinario.
4. Ejecutar los trabajos que se les confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible, acogiendo las normas de seguridad física.
5. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.



6. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y con la conducta en general, en su verdadera intención que es la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Universidad.
7. Permanecer durante la jornada de trabajo en lugar visible del sitio o lugar donde debe desempeñar su oficio, no pudiendo, por consiguiente, salvo orden superior o por requerirlo el servicio, pasar a otras dependencias de la Universidad o ausentarse de su puesto.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que se le indiquen, para el manejo de los instrumentos de trabajo.

CAPÍTULO X

RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS

EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

ARTÍCULO 33º. Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones de las autoridades y del empleador o de sus representantes, relativas a la prevención de las enfermedades y al manejo de las máquinas y elementos de trabajo para evitar riesgos profesionales.

En la Universidad se da cumplimiento a las normas de higiene y seguridad industrial y de trabajo en los términos de la legislación laboral y el comité de higiene y seguridad industrial.



ARTÍCULO 34º. En caso de accidentes de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, o será atendido por la Empresa Prestadora de Servicios (EPS) o de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS), tomará todas las demás medidas que se impongan y que considere convenientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente y obtener la atención integral en salud.

ARTÍCULO 35º. De todo accidente se llevará registro, procediendo a formular el informe de accidente de trabajo a la Administradora de Riesgos Profesionales y a la Empresa Promotora de Salud, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere, con sujeción al formulario diseñado por la seguridad social para estos eventos.

ARTÍCULO 36º. La Universidad tiene vigente el programa de salud e higiene en el trabajo, con botiquín de primeros auxilios, camilla de transporte de accidentes y los teléfonos para atención de urgencias en sitios visibles de la misma.

CAPÍTULO XI

ORDEN JERÁRQUICO DE LA UNIVERSIDAD

ARTÍCULO 37º: Para efectos de autoridad disciplinaria en la Universidad, la jerarquía será ejercida en la siguiente forma:

- Consejo Superior
- Rector



- Vicerrector Administrativo
- Consejo Académico
- Consejos de Facultad

ARTÍCULO 38º. Tienen autoridad y facultad para impartir órdenes e imponer sanciones en la Universidad las personas que desempeñan los cargos mencionados en el artículo anterior y aquellas a quienes los Estatutos de la Universidad les delegan tales atribuciones.

CAPÍTULO XII

LABORES QUE NO DEBEN DESEMPEÑAR LOS MENORES y LAS MUJERES

ARTÍCULO 39º. La Universidad aplica la norma de comportamiento social, de no vincular menores de edad, fijada en la declaración de los derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

ARTÍCULO 40º. La Universidad protege la actividad laboral de la mujer en estado de embarazo, por lo cual durante este período y la lactancia se acogen los mandatos del médico tratante, en la relación laboral no realizarán trabajos subterráneos de minas, ni en actividades peligrosas, insalubres o que requieran esfuerzos superiores a su capacidad, todo ello de acuerdo a los programas de salud ocupacional vigentes en la Universidad y ordenados por la Administradora de Riesgos Profesionales.

CAPÍTULO XIII



**NORMAS ESPECIALES QUE SE DEBEN GUARDAR EN LAS
DIFERENTES LABORES, CON MIRAS A PROTEGER LA
HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.**

ARTÍCULO 41º. La Universidad tiene establecido el programa de higiene y seguridad en el trabajo, con el programa de salud ocupacional, acoge los mandatos y recomendaciones formulados por la administradora de riesgos profesionales a la cual está inscrita.

Declara en este reglamento, que no celebra contrato de trabajo con menores de edad.

CAPÍTULO XIV

**OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA
UNIVERSIDAD Y LOS TRABAJADORES**

ARTÍCULO 42º. La Universidad acoge en un todo, las obligaciones y prohibiciones que se le imponen por el Código Sustantivo del Trabajo y las autoridades de la Seguridad Social, para desarrollar el contrato laboral en forma equilibrada.

ARTÍCULO 43º. Los trabajadores deben cumplir en la vigencia del contrato laboral, con las obligaciones y prohibiciones que le imponen el Código Sustantivo del Trabajo y además de éstas, las obligaciones especiales fijadas en este reglamento.

1. Registrar en la Universidad su domicilio, dirección y teléfono, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.



2. Estar debidamente dispuesto, con su uniforme de trabajo, en su puesto de trabajo a la hora exacta en que empieza su turno y permanecer en él hasta la terminación de su jornada.
3. Asistir a cursos, charlas, conferencias, reuniones, sobre temas relacionados con la calidad, la seguridad industrial, la producción, las ventas, programados por la Universidad u ordenados por ésta.
4. Manipular cuidadosamente y de acuerdo con las instrucciones recibidas, las máquinas, herramientas, los productos, elementos de trabajo, para evitar su pérdida o deterioro.
5. Dar un uso adecuado al Internet y a las licencias de software, y exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo asignado.

Las prohibiciones especiales al trabajador, independientemente de las ordenadas en el Código Sustantivo del Trabajo, que también se acogen, son las siguientes:

1. Hacer préstamos en dinero entre los trabajadores de la Universidad, con fines lucrativos para quien presta.
2. Reemplazar a otro trabajador en sus labores o cambiar de turno sin previa autorización.
3. Realizar cualquier clase o tipo de reuniones en las instalaciones de la Universidad, sin previa autorización de la misma.



4. Adulterar las tarjetas de control de entrada y salida o marcar la de otro u otros trabajadores, o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro de tiempo.
5. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que hayan recibido para gastos o por concepto de ingresos de la Universidad.
6. Fumar dentro de las instalaciones de la Universidad.
7. Impedir la requisa personal o de los objetos que cargue el trabajador a la entrada y la salida de la Universidad.
8. Negarse a mostrar o entregar el carnet o el documento de identificación cuando se le requiera, permitir que otro lo use o usar el de otro, o hacerle enmendaduras.
9. Mantener el sitio de trabajo y las máquinas o herramientas que tenga asignadas sucias o desordenadas.
10. Presentarse al sitio de trabajo desaseado, sucio, en condiciones no higiénicas o permanecer en él en idénticas condiciones.
11. No utilizar los elementos de seguridad y aseo que se le indiquen o suministren, de conformidad con el oficio que desempeñe.
12. Dar un uso indebido al Internet o a las licencias de software, o utilizarlos para fines diferentes al trabajo asignado.
13. Utilizar cualquier medio para inducir en error, a los órganos o personas que constituyen el orden jeraárquico de la Universidad.



CAPÍTULO XV

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES

ARTÍCULO 44º. Se establecen las siguientes clases de faltas y correspondientes sanciones disciplinarias y procedimiento de aplicación de las mismas.

1. El incumplimiento de horarios por más de (10) minutos sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad, implica por primera vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por segunda vez suspensión en el trabajo por un (1) día, por tercera vez suspensión en el trabajo por ocho (8) días y por cuarta vez se considera falta grave.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días. Por tercera vez se considera falta grave.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses. Por tercera vez se considera falta grave.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica, por primera vez,



suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión hasta por dos (2) meses. Por tercera vez se considera falta grave.

5. No utilización de los elementos de protección personal suministrados por la Universidad, implica por primera vez, suspensión por (3) días, por segunda vez, suspensión (8) días, por tercera vez, suspensión por (2) meses. Por cuarta vez se considera falta grave.
6. Ausentarse del trabajo sin previa autorización, cuando no cause perjuicio grave a la Universidad, implica por primera vez, suspensión por (3) días, por segunda vez, suspensión por (8) días, por tercera vez, suspensión por (2) meses. Por cuarta vez falta grave.
7. Irrespeto a los jefes, compañeros de trabajo y/o clientes, implica por primera vez suspensión por ocho (8) días. Por segunda vez se considera falta grave.
8. Desatender órdenes del superior inmediato, cuando no cauce perjuicio, implica por primera vez suspensión por ocho (8) días, por segunda vez suspensión por un (1) mes, por tercera vez suspensión por dos (2) meses. Por cuarta vez se considera falta grave.
9. Utilización inadecuada del carné y/o uniforme suministrado por la Universidad, implica por primera vez suspensión por tres (3) días, por segunda vez suspensión hasta por dos (2) meses. Por tercera vez se considera falta grave.
10. No realización de la tarea asignada, cuando no cause perjuicio a la Universidad implica por primera suspensión por ocho (8) días, por segunda vez suspensión por un (1) mes por tercera



suspensión por dos (2) meses. Por cuarta vez se considera falta grave.

11. No asistencia a capacitaciones o reuniones de personal programadas previamente, implica por primera suspensión por tres (3) días, por segunda vez suspensión por ocho (8) días, por tercera vez se considera falta grave.

La imposición de multas no impide que la Universidad prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas podrá deducirse del salario del trabajador y se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente cumplan con sus obligaciones.

Antes de imponer una sanción disciplinaria por conductas contrarias a este reglamento, la Universidad citará al trabajador, para ser escuchado en compañía de dos (2) compañeros de trabajo y se levantará un acta de descargos que será estudiada para tomar la decisión.

ARTÍCULO 45º. En ningún caso podrá la Universidad imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, pacto, convención colectiva, fallo arbitral o en el contrato individual de trabajo.

ARTÍCULO 46º. La terminación del contrato de trabajo no constituye sanción disciplinaria. Sin embargo antes de tomar la decisión de terminar justamente el contrato de trabajo por alguna o algunas de las causales contempladas en el artículo 7º del decreto Ley 2351 de 1965, se deberá escuchar previamente al trabajador



en compañía de dos (02) compañeros de trabajo y se levantará un acta de descargos que será estudiada para tomar la decisión.

ARTÍCULO 47º. Constituyen faltas graves:

1. Un retardo hasta de (30) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, que cause perjuicio en la Universidad.
2. La falta total del trabajador en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, causando perjuicio a la Universidad.
3. La falta de observancia de alguna de las obligaciones previstas en el contrato de trabajo o en el Reglamento Interno de trabajo o en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, cuando cause algún perjuicio
4. Llegar al trabajo en estado de embriaguez, guayabo o bajo los efectos de drogas alucinógenas o enervantes.
5. Las continuas desavenencia con sus superiores o compañeros de trabajo.
6. Ingerir bebidas alcohólicas, drogas, sustancias alucinógenas o enervantes y fumar en el sitio de trabajo.
7. El grave irrespeto a sus superiores, compañeros de trabajo o visitantes a la Universidad.
8. Interrumpir sus labores o disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo o incitar a sus compañeros a que las interrumpen o disminuyan.



9. La reincidencia en desobedecer las órdenes que le impartan sus superiores.
10. Recibir dineros de terceros (sobornos para no cumplir con los procedimientos ordenados por la Universidad).
11. La falsedad en los testimonios rendidos ante el empleador.
12. La reincidencia en la utilización inadecuada del carné y/o uniforme suministrado por la Universidad.
13. Incumplimiento de horarios por más de (10) minutos, por cuarta vez.
14. La reincidencia en la no realización de la tarea asignada.
15. No asistencia a capacitaciones o reuniones de personal programadas previamente, por tercera vez.
16. Incumplir o variar el horario de trabajo sin justa causa o autorización previa, por cuarta vez.
17. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.
18. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, de sus superiores, residentes o la de terceras personas, o que afecte o perjudique las máquinas, elementos y/o áreas de trabajo.
19. Faltar al respeto en forma grave, injuriar, amenazar, burlarse o insultar a un superior o a un compañero dentro o fuera de las instalaciones de la Universidad.



20. Insertar publicaciones en las carteleras o dejarlas en cualquier otro sitio de la Universidad, que conlleven agravios personales a sus directivos, trabajadores o empleados, órganos jerárquicos o personas que los representen.
21. Suspender la ejecución de un trabajo sin justa causa o negarse a realizarlo, cuando cause perjuicio de cualquier índole.
22. Discutir acaloradamente o proferir expresiones vulgares o arrojar objetos contra las personas o cosas dentro de la Universidad.
23. Entrar a sitios prohibidos o restringidos sin autorización, o permitir el ingreso a personas no autorizadas o extrañas a la Universidad.
24. Hacer trabajos dentro de la Universidad, en beneficio propio o de terceros, distintos a las labores asignadas por la Universidad, sin permiso del superior.
25. Sustraer de la Universidad objetos de propiedad de ésta, de sus trabajadores, o de terceros u ocultarlos dentro de ella o usarlos indebidamente.
26. Dormir, acostarse o recostarse en las horas de trabajo.
27. Cambiar de turno de trabajo sin autorización de la Universidad.
28. Participar en espionaje o sabotaje.
29. Instigar o pelear dentro de las instalaciones de la Universidad.



30. Dañar material o equipo por descuido o negligencia o por incumplimiento de órdenes o instrucciones.
31. Atemorizar, amenazar, coaccionar o intimidar a sus compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Universidad o faltarle al respeto con palabras o acciones.
32. Abrir o interceptar la correspondencia o paquetes con destino a cualquier funcionario o trabajador de la Universidad.

CAPÍTULO XVI

RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 48º. Los empleados vinculados a la Universidad deberán presentar sus reclamos ante su superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante el Vicerrector Administrativo, quien ejerce las funciones de Jefe de Personal, el cual decidirá en primera instancia. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendida su complejidad. Todas las decisiones en materia disciplinaria tomadas por el Vicerrector Administrativo en primera instancia, podrán ser apeladas ante el señor Rector, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. El recurso de apelación deberá ser debidamente sustentado.

CAPÍTULO XVII.

PRESTACIONES ADICIONALES A LAS OBLIGATORIAS.



ARTÍCULO 49º. En la Universidad existen prestaciones sociales adicionales a las consagradas en el derecho laboral colombiano.

No producirán 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.

CAPÍTULO XVIII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTICULO 50º. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Universidad, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, con armonía entre quienes comparten la vida laboral empresarial y el buen ambiente en la Universidad y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 51º. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Universidad ha previsto los siguientes mecanismos



1. información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover la coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Universidad.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, con 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 Universitarias que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y,
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Universidad, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.



4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Universidad para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior

ARTICULO 52º. 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. **CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** Dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 1010 de 2006, la Universidad tendrá un Comité permanente de Convivencia laboral, el cual estará integrado por tres (3) representantes de la Universidad y dos (2) representantes de los trabajadores, los cuales serán nombrados para períodos de tres (3) años, en asamblea general que se cite para tal efecto.
2. **REUNIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** El Comité de Convivencia Laboral de la Universidad, se reunirá por lo menos una (1) vez a al mes, dentro del horario de trabajo y el empleador deberá otorgar a sus miembros el tiempo necesario para sus reuniones.
3. **ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** El Comité de Convivencia Laboral de la Universidad, tendrá las siguientes actividades:
 - a. Evaluar continuamente la vida laboral de la Universidad en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de



trabajo, tomando en consideración las sugerencias que se estimen necesarias.

- b. Desarrollar mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral.
- c. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que se tipifiquen como conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d. Formular recomendaciones, para reconstruir, renovar y mantener una vida laboral armónica en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad.
- e. Hacer sugerencias que se consideren necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral.
- f. Atender las sugerencias preventivas que formulen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2° del Artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimen pertinentes.
- g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

4. PROCEDIMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL EN CASO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL DENTRO DE LA UNIVERSIDAD. El comité, recibirá las solicitudes de evaluación de las situaciones eventualmente consideradas, así como las sugerencias presentadas por el establecimiento. El comité examinará dichas situaciones, escuchando a las personas



involucradas y formulará las recomendaciones que estime indispensables y si es del caso promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia. Si lo considera prudente, dará traslado para iniciar las acciones disciplinarias del caso. De todas maneras dentro del procedimiento se respetará el derecho de defensa y las acciones que considere la presunta víctima de acoso laboral de acuerdo con la Ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO XIX

PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO

ARTÍCULO 53. Dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de publicación en cartelera, del presente reglamento de trabajo en dos sitios visibles de cada uno de los edificios de la Universidad Autónoma Latinoamericana, los trabajadores podrán solicitar las correcciones o ajustes que consideren necesarios al reglamento por violaciones a la ley.

Este reglamento entrará a regir ocho días hábiles después de la publicación en la forma establecida.

CAPÍTULO XX

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 54°. Desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones reglamentarias que antes de la misma, haya tenido la Universidad, puesto que se tiene como único vigente para ella y sus trabajadores.

FECHA: 25 de abril de 2011.



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
LATINOAMERICANA-UNAULA**

DIRECCIÓN: Carrera 55 No 49 – 51 MEDELLÍN

TELÉFONO: 511 21 99

JOSÉ RODRIGO FLÓREZ RUÍZ

Representante Legal

C.C. No. 8.247.690