



LOS LIBERTADORES
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR NO. 27 DEL 22 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2018, POR EL CUAL SE EXPIDE Y APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES.

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES EN EJERCICIO DE SUS ATRIBUCIONES ESTATUTARIAS Y,

CONSIDERANDO

1. El artículo 25 de la Constitución política establece que *El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.* En razón a ello el reglamento interno de trabajo de la fundación universitaria el libertador responde y apunta al cumplimiento estricto y cabal de este mandato constitucional, así como de las normas de orden legal y reglamentario que regulen la materia.
2. El artículo 69 de la Constitución Política de Colombia consagra el principio de autonomía universitaria, que debe ser armonizado con las demás disposiciones constitucionales, legales, y, en general, con la garantía de los Derechos Fundamentales que propendan por adecuado ejercicio de los fines esenciales del estado social, democrático y constitucional de derecho.
3. El artículo 29 de la Ley 30 del 28 de diciembre de 1992, establece la autonomía Universitaria e indica lo siguiente: Que las instituciones universitarias "(...) podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos y reglamentos de acuerdo con la Ley"
4. Las Instituciones de Educación Superior tienen el derecho para darse y modificar sus propios reglamentos, adoptar el régimen de estudiantes y docentes, de acuerdo con el artículo 1.1.1.1., en su numeral 5 y el artículo 2.2.2.2 del Decreto 1075 de 2015 cuyo contenido ratifica la autonomía universitaria consagrada en el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia.
5. El artículo 28, literal C) de los Estatutos de la fundación universitaria los Libertadores, el Consejo Superior tiene como función "(...) expedir los reglamentos necesarios para el buen funcionamiento de la Fundación".
6. Que de conformidad con el Proyecto Educativo Institucional Libertador-PEIL, adoptado y actualizado mediante Acuerdo del Consejo Superior No. 14 del 08 de agosto de 2018, en su Capítulo III Comunidad Educativa, Comunidad Académica y Grupos de Interés, se establece que: La Comunidad Educativa de Fundación Universitaria Los Libertadores está conformada por profesores, estudiantes, egresados y personal de apoyo académico y administrativo, directivos, que conforman una organización social regulada por normas y directrices y que tienen como finalidad contribuir a la consecución de los objetivos institucionales.
7. El Acuerdo No. 40 del 24 de octubre de 2016 mediante el cual se expide el Código de Buen Gobierno de la Fundación Universitaria los Libertadores y el cual coadyuva en el propósito institucional de fortalecer la cultura organizacional frente a consolidar en los miembros de la comunidad los principios y valores institucionales, así como las buenas prácticas de gestión, planeación y control que deben estar reguladas y establecidas normativamente.
8. El acuerdo No. 43 del 30 de Noviembre de 2016, Por medio del cual se aprueba la Política Institucional de Talento Humano de la Fundación Universitaria Los Libertadores, en su artículo 2 y 3 indica que dicha política orienta y establece el marco general del accionar frente al desarrollo de la gestión de talento humano , que aplica para los profesores , empleados administrativos , proveedores y prestadores del servicio que participan en la creación de valor institucional en sus diferentes servicios académicos.
9. Que es necesario establecer la regulación propia de las relaciones laborales y profesionales de la fundación universitaria los libertadores con sus colaboradores las cuales deben estar en armonía con las disposiciones constitucionales, legales, reglamentarias e institucionales. Por lo que el consejo superior:



LOS LIBERTADORES
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR NO. 27 DEL 22 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2018, POR EL CUAL SE EXPIDE Y APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES.

ACUERDA

Expedir y Aprobar el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Universitaria los Libertadores en los siguientes términos:

**CAPÍTULO I
GENERALIDADES**

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** (en adelante la "Institución" o el "Empleador"), domiciliada en la ciudad de Bogotá D.C., en las siguientes sedes:

EDIFICIO BOLÍVAR: Carrera 16 # 63 A - 68
EDIFICIO CALDAS: Carrera 15 # 63 A - 87
EDIFICIO SANTANDER: Carrera 15 # 63 A - 61
EDIFICIO F: Calle 64 # 15 - 37
EDIFICIO POLICARPA: Calle 63A # 16 - 20
EDIFICIO CÓRDOVA: Carrera 16 # 63 A - 27
EDIFICIO NARIÑO: Calle 60 # 7 - 16
EDIFICIO LABORATORIO AUTOMECASTRÓNICA: Carrera 16 # 63A - 44
EDIFICIO G: Calle 63A # 15 - 66
EDIFICIO D: Calle 63B # 16 - 73
CENTRO DE CULTURA Y BIENESTAR: Calle 63A # 17 - 40
EDIFICIO CARTAGENA: Calle 31 # 19 - 51

A sus disposiciones quedan sometidos tanto la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**, como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

**CAPÍTULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN**

ARTÍCULO 2. Quien aspire a tener vínculo laboral en la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**, debe adjuntar al proceso de selección los siguientes documentos:

1. Hoja de vida actualizada con sus respectivos soportes.
2. Fotocopia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identificación, o cédula de extranjería, visa de trabajo, según el caso.
3. Autorización escrita del inspector del trabajo o en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho años (18) años.
4. Presentar los exámenes médicos ocupacionales y de laboratorio pertinentes con los profesionales y en las instituciones que señale la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**.
5. Certificado o documento idóneo que acredite su situación militar, conforme el artículo 20 de la Ley 1780 de 2.016.
6. Fotocopia de los títulos conferidos por estudios o cursos realizados, cuando se exijan a fin de acreditar la formación necesaria para desempeño del cargo. En el evento de título conferido por instituciones extranjeras estos deben estar convalidados ante el Ministerio de Educación Nacional, o en su defecto en proceso de convalidación.
7. Certificados laborales en los que conste el tiempo de servicio y la naturaleza del cargo desempeñado.
8. Todos los documentos que se requieran y que sean requisitos propios del cargo al que se postula.

PARÁGRAFO PRIMERO. El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al



LOS LIBERTADORES
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR NO. 27 DEL 22 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2018, POR EL CUAL SE EXPIDE Y APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES.

aspirante. Sin embargo, tales exigencias no incluirán documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas.

**CAPÍTULO III
DEL PERIODO DE PRUEBA**

ARTÍCULO 3. La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES, una vez admitido el TRABAJADOR, podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES, las aptitudes del EL TRABAJADOR y, por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (**Art. 76 C. S. T.**).

ARTÍCULO 4. El período de prueba deberá ser estipulado por escrito y, en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo. (**Art. 77, numeral 1 del C.S.T.**).

ARTÍCULO 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato. (**Art. 7°. Ley 50 de 1990.**).

ARTÍCULO 6. Durante el período de prueba, el contrato de trabajo puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del empleador, con su consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho los servicios prestados por aquel a este se consideran regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones. (**Art. 80 C.S.T.**).

**CAPÍTULO IV
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

ARTÍCULO 7. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES. Estos trabajadores tienen derecho además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (**Art. 6 C.S.T.**)

**CAPÍTULO V
HORARIO DE TRABAJO**

ARTÍCULO 8. En la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES se pactan horarios flexibles de 43 horas semanales, de lunes a sábado, para profesores y administrativos, pactados a través del contrato de trabajo u otro sí, según la necesidad del servicio.

1. Para personal Administrativo y profesores, algunos de estos horarios son:

DIAS	MAÑANA	ALMUERZO	TARDE
Lunes	8:00 a 1:00 pm	1:00 a 2:00 pm	2:00 a 6:00 pm.
Martes a viernes	8:00 a 1:00 pm	1:00 a 2:30 pm	2:30 a 6:00 pm
Lunes	7:00 a 1:00 pm	1:00 a 2:00 pm	2:00 a 5:00 pm.
Martes a viernes	7:00 a 1:00 pm	1:00 a 2:30 pm	2:30 a 5:00 pm
Lunes	9:00 a 1:00 pm	1:00 a 2:00 pm	2:00 a 7:00 pm.
Martes a viernes	9:00 a 1:00 pm	1:00 a 2:30 pm	2:30 a 7:00 pm
Lunes a viernes	N.A.	N.A	12:00 m a 8:00 pm



LOS LIBERTADORES
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR NO. 27 DEL 22 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2018, POR EL CUAL SE EXPIDE Y APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES.

Sábado	9:00 a 12: m	N.A	N.A
Lunes viernes	N.A	N.A	1:00 a 9:00 pm.
Sábado	9:00 a 12:00 m.	N.A	N.A
Lunes a viernes	10:00 am a 2:00 pm	2:00 3:00 pm	3:00 a 7:30 pm
Lunes a viernes	N.A.	N.A	12:30 A 8:30 pm
Sábado	9:00 A 11:00 am	N.A	N.A
Lunes a viernes	6:00 am a 2:00 pm	N.A	N.A
Sábado	7:00 a 1:00 pm	N.A	N.A
Lunes a viernes	N.A.	N.A	De 2:00 a 10:00 pm
Sábado	7:00 a 1:00 pm	N.A	N.A
Lunes a viernes	N.A.	N.A	3:00 a 10:00 am
Sábado	9:00 am a 6:00 pm	N.A	N.A.

2. En razón a la actividad misional de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**, se cuenta con (a) profesores de tiempo completo, (b) profesores de medio tiempo, y (c) docentes de horas cátedra, cuya jornada laboral será la establecida entre las partes, de acuerdo con el cronograma definido por la Institución para cada período académico. En cualquier caso, se aclara que la jornada laboral de los docentes no excede las cuarenta y tres (43) horas de trabajo semanales.

PARÁGRAFO PRIMERO. Mientras la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y tres (43) horas a la semana, estos tendrán derecho a dos horas en dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (**artículo 21, Ley 50 de 1990**).

PARÁGRAFO SEGUNDO. Las partes, con fundamento en el artículo 23 de la **Ley 50 de 1990**, pueden acordar repartir las cuarenta y tres (43) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas diarias, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO TERCERO. Las jornadas de trabajo previamente señaladas, serán objeto de modificación cuando las condiciones o necesidades del servicio así lo ameriten, respetando en cualquier caso la jornada máxima legal.

PARÁGRAFO CUARTO. - De conformidad con el artículo 51 de la **Ley 789 de 2.002**, que modificó el inciso 1º del literal c), y adicionó el literal d) al artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, se prevé lo siguiente:

1. La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Institución o las secciones de esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

2. La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y tres (43) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo de seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m., a 9 p.m. (**artículo 51 de la Ley 789 del 2002, mod. Ley 1846 de 2017**).



LOS LIBERTADORES
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR NO. 27 DEL 22 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2018, POR EL CUAL SE EXPIDE Y APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES.

PARÁGRAFO QUINTO. De conformidad con el **artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo**, cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y tres (43) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario ni horas extras.

PARÁGRAFO SEXTO. Jornada laboral flexible: La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** y el colaborador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de horarios de trabajo sucesivos, que permitan operar a la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** o áreas de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana siempre y cuando el respectivo turno no exceda de (6) horas al día y (36) a la semana. (**Artículo 161, Numeral 3, literal c del C.S.T., modificado por el artículo 51 de la ley 789 de 2002**).

**CAPÍTULO VI
TELETRABAJO**

ARTÍCULO 9. De conformidad con la **Ley 1221 de 2.008**, y las demás normas que la reglamentan, modifican, aclaran o complementan, la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** podrán pactar de mutuo acuerdo con sus trabajadores o quienes aspiren ingresar por primera vez, el *Teletrabajo* como forma de desarrollar la relación laboral, mediante documento escrito que contendrá como mínimo los aspectos que contempla el **artículo 3º del Decreto 884 de 2.012**.

PARÁGRAFO PRIMERO. El trabajador se obliga a emplear los elementos y medios de telecomunicaciones en forma adecuada, y darles buen uso y, en general, mantenerlos en buen estado.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El trabajador se compromete a estar disponible vía telefónica mediante los medios que se determinen el empleador, mientras está en teletrabajo.

PARÁGRAFO TERCERO: Las partes convienen en calificar como falta grave que el trabajador preste sus servicios profesionales a otro empleador, mientras se encuentra en horario de teletrabajo.

PARÁGRAFO CUARTO: El trabajador se obliga a cumplir las políticas de tratamiento de datos personales, de propiedad intelectual, de confidencialidad y de seguridad de la información previstas por la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**.

PARÁGRAFO QUINTO: La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** se obliga a garantizar para cada caso concreto en que se adopte el Teletrabajo, las condiciones idóneas en materia de seguridad y salud en el lugar donde se prestará la labor, adelantando todas las actividades necesarias para su adecuación, lo cual llevará a cabo en acompañamiento con su Administradora de Riesgos Laborales.

PARÁGRAFO SEXTO: La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** pondrá a disposición las herramientas y elementos de trabajo en la forma prevista en la ley, instruyendo al trabajador en prevención de riesgos con ocasión de la utilización de tales elementos.

**CAPÍTULO VII
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

ARTÍCULO 10. A continuación se establecen las siguientes definiciones sobre trabajo ordinario nocturno, contempladas en el **artículo 160 del CST**, modificado por el artículo 1º de la **Ley 1846 de 2017**.

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (9:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).



LOS LIBERTADORES
FUNDACION UNIVERSITARIA

ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR NO. 27 DEL 22 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2018, POR EL CUAL SE EXPIDE Y APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES.

ARTÍCULO 11. El trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal. (**Art. 159. C.S.T.**)

ARTÍCULO 12. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el **artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo**, solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por éste (artículo 1º, Decreto 13 de 1967).

ARTÍCULO 13. Tasas y liquidaciones de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el literal c) del **artículo 20 de la Ley 50 de 1990**.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo de setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antes dichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (**artículo 24, Ley 50 de 1.990**).

PARÁGRAFO PRIMERO. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente (**numeral 2, artículo 134 C.S.T.**).

PARÁGRAFO SEGUNDO. La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el **Decreto 2352 de 1965**.

ARTÍCULO 14. La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para el efecto en el artículo 12 de este Reglamento.

En cualquier caso, se requerirá la autorización previa y por escrito de la Institución para cada situación particular, salvo que la labor se presente de manera imprevista o inaplazable, en cuyo caso el trabajador la ejecutará, pero deberá dar cuenta de la misma de manera simultánea a su realización a la Institución, so pena de no ser reconocido ni cancelado pago alguno al trabajador por concepto de horas extras o labor suplementaria.

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

**CAPÍTULO VIII
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

ARTÍCULO 15. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y los días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral:

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en lunes se trasladarán al lunes



LOS LIBERTADORES
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR NO. 27 DEL 22 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2018, POR EL CUAL SE EXPIDE Y APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES.

siguiente a dicho día, cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se traslada al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior **(artículo 1º, Ley 51 del 22 de diciembre de 1983)**.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado. **(Artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990)**.

PARÁGRAFO SEGUNDO. De conformidad con el **artículo 26 de la Ley 789 de 2002, que modificó el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo**, se prevén las siguientes disposiciones:

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, y/o reconociendo un (1) día compensatorio remunerado a la semana siguiente según se trate de labor ocasional o habitual, en los términos consagrados en el precitado artículo 179 del CST.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el TRABAJADOR, en caso de trabajar, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el **artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (artículo 26 Ley 789 del 2002)**.

PARÁGRAFO TERCERO. El TRABAJADOR podrá convenir con el EMPLEADOR su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

PARÁGRAFO CUARTO. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas a lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y horas de descanso compensatorio. **(Artículo 185, C.S.T.)**.

ARTÍCULO 16. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el **literal c) del Artículo 20 de la Ley 50 de 1990. (Artículo 25 de la Ley 50 de 1990)**.

ARTÍCULO 17. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la **Ley 51 del 22 de diciembre de 1983**, la Institución suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. **(Artículo 178 C.S.T.)**.

CAPÍTULO IX VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 18. Los trabajadores que hubiesen prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince días (15) hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. **(Artículo 186, numeral 1, C.S.T.)**.

ARTÍCULO 19. La época de vacaciones debe ser señalada por la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** a más tardar dentro del año siguiente a ellas, deben ser concedidas oficiosamente o a petición del TRABAJADOR, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El EMPLEADOR tiene que dar a conocer al TRABAJADOR con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán vacaciones. **(Artículo 187 C.S.T.)**. Por el mismo funcionamiento de la





LOS LIBERTADORES
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR NO. 27 DEL 22 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2018, POR EL CUAL SE EXPIDE Y APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES.

academia, el EMPLEADOR podrá acordar vacaciones colectivas con el personal que corresponda al finalizar el año.

ARTÍCULO 20. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Art. 188 C.S.T.).

ARTÍCULO 21. Se puede autorizar la compensación en dinero hasta por la mitad de un período de vacaciones, disfrutando la otra mitad a solicitud del TRABAJADOR y con previa autorización de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**. Cuando el contrato termina sin que el TRABAJADOR hubiese disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procede por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso, para la compensación de vacaciones se tendrá como base el último salario devengado por el TRABAJADOR. (Artículo 189 C.S.T., modificado por el artículo 20 de la Ley 1429 de 2.010).

ARTÍCULO 22. El TRABAJADOR gozará anualmente por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

PARÁGRAFO PRIMERO. La acumulación puede ser hasta cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos de la residencia de sus familiares. (Art. 190 C.S.T.).

ARTÍCULO 23. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que está devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 24. La Institución llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (artículo 5, Decreto 13 de 1.967).

**CAPÍTULO X
LICENCIAS Y PERMISOS**

ARTÍCULO 25. La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**, por motivos plenamente justificados, podrá conceder a sus trabajadores permisos o licencias con o sin remuneración, previa solicitud por escrito del TRABAJADOR. Dicha solicitud se debe realizar con un tiempo mínimo de 15 días de antelación al día en que el TRABAJADOR no asistirá al trabajo o se ausentará de él, previa evaluación y autorización por parte de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**.

PARÁGRAFO PRIMERO. En los demás casos el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Para la solicitud de permisos de cualquiera otra índole se deberá presentar la petición por escrito especificando las causas, fechas y tiempo de aquellos con la debida anticipación, teniendo en cuenta que, de concederse, no se vea perjudicado el funcionamiento de la Institución. En todo caso, la concesión de estos permisos quedará a discreción de la Institución.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los trabajadores no podrán faltar al trabajo o ausentarse de él sin haber recibido la autorización correspondiente salvo los casos de grave calamidad doméstica.

PARÁGRAFO TERCERO. El tiempo utilizado para los permisos y licencias de que trata el presente artículo podrán ser descontados por la Institución o compensarse por el trabajador con tiempo igual de trabajo efectivo en días y horas distintos a la jornada ordinaria o normal del trabajador, a opción de la Institución, sin que este trabajo compensatorio sea considerado como suplementario o extra.

PARÁGRAFO CUARTO. La Institución, en observancia de las disposiciones normativas vigentes de carácter laboral, concederá a sus trabajadores los siguientes permisos:



LOS LIBERTADORES
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR NO. 27 DEL 22 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2018, POR EL CUAL SE EXPIDE Y APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES.

1. Citas Médicas: Se concederá el permiso al trabajador para asistir a toda clase de citas, tratamientos y demás procedimientos médicos ordenados por su EPS, con la obligación de reponer o compensar el tiempo, siempre que se adjunte evidencia medica al jefe inmediato o la Gerencia de Talento Humano.
2. Cumpleaños: Se concederá en razón al día de cumpleaños del trabajador, medio día hábil de permiso debidamente remunerado, cuando el cumpleaños sea en un día no laboral, este permiso se podrá tomar el día siguiente hábil.
3. Matrimonio: Se otorgará permiso remunerado al trabajador por tres (3) días hábiles cuando contraiga Matrimonio.
4. Obligaciones Personales Menores a Un (1) Día: Se concederá permiso al trabajador con el compromiso previo de reponer el tiempo, para ello deberá concertar con su jefe inmediato. Así mismo no podrán otorgarse más de dos (2) días hábiles por semestre laborado.
5. Los necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente. El aviso debe darse en forma anticipada y con el tiempo que las circunstancias lo permitan.
6. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que la constituye o el tiempo de ocurrir aquella según lo permitan las circunstancias. En todo caso el permiso se concederá por el tiempo estrictamente necesario, proporcional y razonable para atender y resolver la circunstancia que lo motiva.
7. Para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad al Empleador y a sus representantes y que el número de los trabajadores que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.
8. En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente del trabajador o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, el Empleador concederá una licencia remunerada de cinco (5) días hábiles por luto. Este hecho deberá demostrarse mediante la presentación del certificado de defunción correspondiente, para lo cual el trabajador contará con treinta (30) días, a partir del fallecimiento de la persona señalada so pena de que le sean descontados dichos días por parte del Empleador. **(Ley 1280 de 2.009).**
9. La licencia de paternidad de ocho (8) días hábiles por hijos nacidos de la compañera permanente o cónyuge el trabajador deberá presentar el registro civil de nacimiento para que el Empleador pueda solicitar el pago de dicha licencia a la EPS correspondiente **(parágrafo 2º, artículo 1º, Ley 1822 de 2.017).**
10. La licencia remunerada a la trabajadora en estado de embarazo prevista en el numeral 1º del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, de forma que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, a elección de la futura madre trabajadora, para lo cual deberá acreditar el respectivo certificado médico a que hace referencia el numeral 3º del precitado artículo 236 (artículo 1º, Ley 1822 de 2.017).
11. La extensión de la licencia remunerada de maternidad, a la madre adoptante o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte de ésta última, cuya duración será equivalente al tiempo restante del período de licencia que se otorgó a la madre **(numeral 4, artículo 1º, Ley 1822 de 2.017).**

PARAGRAFO QUINTO: Los permisos de que tratan los numerales 1 a 4 del parágrafo cuarto del presente artículo deberán ser tramitados según los formatos que disponga la Gerencia de Talento Humano para ello.



LOS LIBERTADORES
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR NO. 27 DEL 22 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2018, POR EL CUAL SE EXPIDE Y APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES.

CAPÍTULO XI
SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 26. Formas y libertad de estipulación. La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, entre otros, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y/o fallos arbitrales. Es salario toda remuneración ordinaria, fija o variable, y en general, todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio. No constituye salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados entre las partes.

PARÁGRAFO PRIMERO. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente. (**Artículo 134 C.S.T.**).

PARÁGRAFO SEGUNDO. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar dichos aportes será del setenta por ciento (70%).

ARTÍCULO 27. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por periodos mayores. (**Artículo 133 CST**).

ARTÍCULO 28. La periodicidad de pago será mensual y el pago se hará a más tardar el último día hábil de cada mes.

ARTÍCULO 29. El salario se pagará de forma mensual al trabajador en su cuenta bancaria de nómina o en la cuenta bancaria que él mismo ha indicado para ello a la Dirección Financiera o a la dependencia competente de la Institución.

CAPÍTULO XII
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

ARTÍCULO 30. Es obligatorio por parte de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar ejecutar, examinar y mejorar las medidas de prevención para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el trabajo, que conformen el sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST-, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 31. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestaran por las Entidades Prestadoras del Servicio de salud (E.P.S), o las Administradoras de Riesgos Laborales (A.R.L), a la cual estén afiliados los trabajadores y la Institución. En caso de no afiliación, estará a cargo de la Institución, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.



LOS LIBERTADORES
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR NO. 27 DEL 22 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2018, POR EL CUAL SE EXPIDE Y APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES.

ARTÍCULO 32. Todo trabajador desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diese aviso dentro del término indicado, o no se sometiese al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar aviso y someterse al examen en la oportunidad debida para ello deberá aportar siquiera prueba sumaria que dé cuenta de dicha imposibilidad.

PARÁGRAFO PRIMERO. Para los efectos del reconocimiento de las incapacidades por enfermedad general a cargo del Sistema de Seguridad Social en Salud, el trabajador se encuentra obligado a informar a la Institución sobre la expedición de la incapacidad por cualquier medio de comunicación, a más tardar el día hábil siguiente a su ocurrencia.

Adicionalmente, el trabajador debe remitir vía correo electrónico a la Gerencia de Talento Humano, el soporte médico correspondiente en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles contados a partir de la generación de la incapacidad.

Lo anterior, con el fin de que la Institución pueda efectuar el trámite del reconocimiento prestacional ante la Entidad Promotora de Salud, de conformidad con el artículo 121 del Decreto 019 de 2012. El incumplimiento de lo aquí dispuesto exonera a la Institución de la obligación de pagar el subsidio de incapacidad respectivo al trabajador.

ARTÍCULO 33. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negase a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa. Lo anterior sin perjuicio de las sanciones disciplinarias a que haya lugar por la desatención de las órdenes impartidas.

ARTÍCULO 34. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas, procedimientos y políticas de identificación, prevención, valoración y control de los peligros y riesgos en el trabajo prescritos por las autoridades competentes en la materia, y en especial a las que establezca la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme a lo dispuesto en la **Ley 1562 de 2012** del Sistema General de Riesgos Laborales, el **Decreto 1443 de 2014**, **Decreto 1072 de 2015** y **Resolución 1111 de 2017** y demás normas aplicables y vigentes, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales en cumplimiento de los objetivos generales del Sistema General de Riesgos Laborales.

PARÁGRAFO PRIMERO. En consonancia con lo anterior, y sin perjuicio de las demás obligaciones previstas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y demás disposiciones normativas aplicables y vigentes en la materia, los trabajadores tendrán las siguientes responsabilidades:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST del empleador.
4. Informar oportunamente al empleador acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general y específica que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad Salud en el Trabajo (SG-SST) y le hayan sido comunicadas al trabajador, facultan a la Institución para terminar el vínculo o relación



LOS LIBERTADORES
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR NO. 27 DEL 22 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2018, POR EL CUAL SE EXPIDE Y APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES.

laboral por justa causa de sus trabajadores, respetando el derecho de defensa, de conformidad con el numeral 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el numeral 7° del artículo 58 del mismo Código.

ARTÍCULO 35. En caso de accidente laboral, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las demás medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, informando la ocurrencia del mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la A.R.L.

ARTÍCULO 36. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador, de acuerdo a lo previsto en el artículo 221 del Código Sustantivo del Trabajo, está obliga a comunicarlo inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, con el fin de que se indiquen las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad. La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES no es responsable de las consecuencias ni la agravación que se presenten en las lesiones o perturbaciones, por razón de no haber dado el trabajador el aviso de accidente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 37. El Empleador y su entidad Administradora de Riesgos Laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes o de las enfermedades laborales.

Tal como se indicó en el artículo 35 del presente Reglamento, todo accidente o enfermedad laboral deberá ser informado por el empleador a la entidad Administradora de Riesgos Laborales dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad, o en su defecto, a partir del reporte del trabajador si este no se realizó en forma simultánea a su ocurrencia y sin perjuicio de la exoneración de responsabilidad al Empleador respecto de las consecuencias por el aviso extemporáneo como se señaló en el precitado artículo 34 de este Reglamento.

ARTÍCULO 38. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Institución como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1.994, la Ley 776 de 17 de diciembre de 2.002, la Ley 1562 de 2.012 del Sistema General de Riesgos Laborales, el Decreto 1443 de 2.014, Decreto 1072 de 2.015 y Resolución 1111 de 2.017 de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes, reglamentarias o modificatorias de las mismas.

**CAPÍTULO XIII
PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y ORDEN JERÁRQUICO**

ARTÍCULO 39. Las normas básicas de orden por parte del TRABAJADOR serán las siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta y obra, y buena fe en todo sentido, con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Fundación Universitaria Los Libertadores.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, eficiencia, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Ser verídico en todo caso.
8. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de



LOS LIBERTADORES
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR NO. 27 DEL 22 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2018, POR EL CUAL SE EXPIDE Y APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES.

encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**.

9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los elementos, herramientas, máquinas o instrumentos de trabajo.
10. Denunciar ante la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** la sustracción de herramientas o cualquier implemento de trabajo, que haga cualquier persona.
11. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores.
12. Asistir puntualmente a todas las capacitaciones programadas por la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**.
13. Portar el respectivo carné para el acceso y permanencia en las instalaciones de la Fundación.
14. Comunicar al superior jerárquico cualquier acontecimiento que genere sospecha o que pueda causar eventuales daños o perjuicios a las personas o bienes de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**.
15. Guardar confidencialidad y reserva sobre los proyectos, investigaciones, programas que desarrolle y requiera la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**.
16. Dar adecuado manejo y uso a los elementos que se le han entregado para los fines del trabajo a desempeñar o aquellos que por causa estén a su alcance.
17. Conservar normas inherentes a la ética profesional derivadas de la profesión y el cargo para el cual fue contratado.
18. Desempeñar con eficiencia y responsabilidad las funciones inherentes al cargo para el cual fue contratado y a las actividades derivadas del mismo y que se le sean confiadas.
19. Presentarse al sitio de trabajo de forma oportuna y en el caso de tener dotación portarla con profesionalismo y bajo los parámetros establecidos por la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**.
20. Cumplir diariamente con la jornada de trabajo completa, desde la hora de ingreso, hasta la hora de salida, salvo los casos de permisos regulados en este reglamento y concedidos por la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** según el procedimiento indicado.
21. Utilizar los uniformes y elementos de protección personal suministrados por **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** que representan imagen institucional y seguridad.
22. El Colaborador es el único responsable del uso de las contraseñas que le han sido asignadas para ingresar a los diferentes portales y deben ser usadas únicamente para los fines estipulados quedando prohibido compartirlas con terceros.
23. Cumplir las políticas y reglamentos de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**.

ARTÍCULO 40. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**, será el establecido en el organigrama institucional vigente expedido por Acuerdo de la Asamblea General

CAPÍTULO XIV
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 41. Queda prohibido emplear a las mujeres y a los menores de dieciocho (18) años en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (**ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.**)

ARTÍCULO 42. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto supone exposición severa a riesgos para su salud o integridad física: (Artículo 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para salud.
2. Trabajos o temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.



LOS LIBERTADORES
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR NO. 27 DEL 22 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2018, POR EL CUAL SE EXPIDE Y APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES.

4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tengan que manipular permanentemente con sustancias radioactivas, pintura, luminiscentes, rayos x, o que implique exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajos en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo permanente de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos de pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos de pintura industrial que entrañen permanentemente el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas, según la resolución 2400 de 1979, expedida por el ministerio del trabajo y seguridad social.
15. Trabajos relacionados con cambios, de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajo de vidrios y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajos permanentes de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o moldaduras precalentadas.
19. Trabajos en fábrica de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo permanente en aquellas operaciones y / o procesos en donde se presentan altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en operaciones y o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo

PARÁGRAFO PRIMERO. Los trabajadores mayores de catorce (14) años y menos de dieciocho (18) años que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio del Trabajo, o que se 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 del Trabajo, puede ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garantice plenamente la prevención de los riesgos anotados.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casa de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.

PARÁGRAFO TERCERO. Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (**artículo 243 del decreto 2737 de 1989**).



LOS LIBERTADORES
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR NO. 27 DEL 22 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2018, POR EL CUAL SE EXPIDE Y APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES.

CAPÍTULO XV
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 43. Son obligaciones especiales de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES:

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 lugares apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud en el trabajo.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del TRABAJADOR, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 25 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata cualquier examen ocupacional (ingreso, periódico o de retiro), cuando transcurridos cinco (5) días contados a partir de la entrega de la orden o autorización correspondiente, no se presenta donde el médico respectivo para las practicas del examen.
8. Si el TRABAJADOR se radicase en otro lugar por instrucción del empleador y en común acuerdo entre ambas partes, el empleador le debe asumir los gastos de traslado al TRABAJADOR.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
13. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta por dos (2) veces el salario mínimo vigente (artículo 57 del C.S.T.).
14. Expedir los certificados anuales pertinentes en materia tributaria que exija la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales.

ARTÍCULO 44. Son obligaciones especiales del TRABAJADOR:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES a través de sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los equipos, instrumentos, útiles y demás elementos que se les haya suministrado para la realización de sus labores.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.



LOS LIBERTADORES
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR NO. 27 DEL 22 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2018, POR EL CUAL SE EXPIDE Y APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES.

5. Comunicar oportunamente a la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o los bienes de **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**.
7. Observar y ejecutar las medidas preventivas higiénicas previstas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**, por el Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo o por las autoridades del ramo en relación con la prevención, protección y atención de accidentes o enfermedades laborales.
8. Observar y ejecutar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
9. Registrar en la Gerencia de Talento Humano de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. En caso de envío de cualquier comunicación que se dirija al trabajador a la última dirección que tenga registrada en la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** se entenderá que este queda válidamente notificado (artículo 58 del C.S.T.).
10. Entregar a la terminación del contrato los implementos según el inventario entregado, acta, paz y salvo, carné, entrevista de retiro y todo lo demás lo estipulado por la Institución para este fin.
11. Tratar a los superiores, compañeros de trabajo, estudiantes, proveedores, y terceros en general, con cortesía y respeto a la dignidad, valores y diferencias de carácter étnico, político, cultural, religioso, socioeconómico, entre otros.
12. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la Institución toda su atención y capacidad de trabajo.
13. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran de urgencia, siempre que se respete por parte de la Institución lo relacionado con la prestación de servicios en horas extras, trabajo suplementario y días festivos si llega a aplicar.
14. Someterse al control y vigilancia establecidos por la Institución para el cumplimiento de los horarios para la entrada y salida de las instalaciones tanto de personas como de bienes.
15. Ejercer por sí mismo aquellas labores o tareas complementarias a la principal del cargo, tales como el mantenimiento simple y rutinario de la maquinaria y herramientas a su cargo, limpieza y correcta presentación de su equipo y del sitio de su trabajo.
16. Evitar e impedir la pérdida, desperdicio o utilización inadecuada de los servicios públicos (energía, acueducto y alcantarillado, gas natural), así como productos o servicios complementarios como la telefonía fija o celular, internet, televisión, papelería, entre otros.
17. Portar en un lugar visible y en forma permanente el carné o los elementos distintivos de identificación suministrados por la Institución, para el acceso, permanencia y retiro de cualquiera de las instalaciones y edificios de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**.
18. Usar las dotaciones que suministre la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** durante la jornada de trabajo, en los términos que se fijen a tal efecto.
19. Asistir con puntualidad a las capacitaciones, cursos, congresos, diplomados, o entrenamientos que organice tanto la Institución como terceros, en los cuales se haya seleccionado al trabajador como participante o representante de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**.
20. Asistir a las reuniones de trabajo que organice, convoque o se promueva por parte de la Institución, en las cuales se requiera la participación del trabajador.
21. Cumplir con los compromisos económicos adquiridos con la Institución.
22. Registrar ante la Gerencia de Talento Humano cualquier cambio ocurrido en relación con el estado civil, datos del grupo familiar, novedades en materia de formación profesional, y en general, cualquier tipo de información que resulte relevante para la Institución y que se requiera mantener actualizada.
23. Planear, organizar, dirigir, coordinar y vigilar el trabajo que ejecuta cada uno de los subalternos con el fin de obtener la producción propuesta de bienes o servicios, dentro de la calidad exigida por las normas de la Institución.
24. Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, de las resoluciones, de los reglamentos, de los instructivos de los manuales de funciones y procedimientos, las normas y las órdenes de la Institución.
25. Para el caso de los **PROFESORES**, además de las obligaciones previstas en los literales anteriores, se fijan las siguientes:



LOS LIBERTADORES
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR NO. 27 DEL 22 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2018, POR EL CUAL SE EXPIDE Y APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES.

- a. Desarrollar en forma efectiva y personal las clases que le correspondan;
- b. Desarrollar en forma completa durante la totalidad del período académico el programa de la asignatura correspondiente;
- c. Inscribirse, asistir y aprobar los cursos y capacitaciones que la Institución determine para el mejoramiento de las capacidades y formación integral del trabajador;
- d. Registrar su asistencia a clase y reportar la ejecución y cumplimiento del programa académico, en la forma prevista por la Institución;
- e. Informar oportunamente ante la respectiva Facultad las inasistencias a clase, y reponer el tiempo de docencia de acuerdo con lo estipulado por la Institución a tal fin;
- f. Prestar asesoría académica a la Facultad o Programa Académico al cual pertenezca el trabajador;
- g. Llevar el control de asistencia a clases de los estudiantes, y realizar los reportes pertinentes;
- h. Respecto de los docentes de planta, presentar al inicio de cada semestre su plan de trabajo debidamente avalado por el Decano y la Vicerrectoría Académica, así como los informes mensuales en relación con el estado de cumplimiento de este;
- i. Practicar personalmente las evaluaciones de admisión, parciales, finales, de habilitación, supletorios, validaciones, preparatorios, homologaciones, y en general, todas aquellas que le correspondan en relación con el ciclo académico que se encuentren previstas en los reglamentos de la Institución;
- j. Calificar los exámenes indicados en el punto anterior, reportando los resultados dentro de los plazos señalados por la Institución;
- k. Atender las orientaciones de las autoridades académicas de la Institución para la buena marcha de las actividades de docencia;
- l. Aportar y apoyar en los procesos de investigación, proyección social, labores administrativas, procesos curriculares, publicaciones y en general, los que determine la Institución;
- m. Participar en las reuniones docentes del área o dependencia que programe la respectiva Facultad;
- n. Dirigir, asesorar, supervisar y evaluar monografías, trabajos de grado, y las investigaciones adelantadas por los estudiantes;
- o. Proponer la adquisición de bibliografía en su área de conocimiento;
- p. Permanecer y encontrarse a disposición en las dependencias de la Institución para el cumplimiento de sus funciones, durante la jornada laboral correspondiente.
- q. Promover la conformación y el desarrollo de grupos de trabajo en su área de conocimiento.
- r. Cumplir las funciones de asesoría, consultoría e investigación externa que le sean asignadas por la Institución.
- s. Elaborar y actualizar periódicamente syllabus, manuales, guías, módulos y otras ayudas didácticas en su área de conocimiento.
- t. Ejercer labores de control y coordinación de profesores y actividades académicas, dentro de su área, que le hayan sido asignadas, bajo la dirección del Decano o Jefe de área o departamento respectivo.
- u. Ejercer las demás funciones de apoyo académico dentro de su área, que le sean asignadas por el Decano, o el jefe del Área o Departamento respectivo.
- v. Las demás previstas en la legislación laboral, el Estatuto Docente, en el presente Reglamento, y todas aquellas que por su naturaleza correspondan a la actividad académica o de docencia.

Parágrafo: Las Obligaciones especiales del trabajador y el empleador se encuentran contenidas en el **artículo 57 y 58 del Código Sustantivo del Trabajo**, así como las demás dispuestas en el presente reglamento.

CAPÍTULO XVI
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 45. Se prohíbe al EMPLEADOR:



LOS LIBERTADORES
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR NO. 27 DEL 22 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2018, POR EL CUAL SE EXPIDE Y APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES.

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones 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 los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo, y en la Ley 1527 de 2.012
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Institución.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios, pirámides, ventas por catálogos y cadenas.
8. Cerrar intempestivamente la Institución. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Institución. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
9. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTÍCULO 46. Se prohíbe al TRABAJADOR:

1. Sustraer del establecimiento de trabajo los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes, consumirlas o incitar a su consumo en el desempeño de su labor.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar el personal de vigilancia
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del Empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer apuestas, colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el Empleador en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, de sus superiores, las de terceras personas, o que amenacen o perjudiquen vehículos o salas de trabajo, tales como fumar en donde ello estuviere prohibido, introducir sustancias o elementos peligrosos a las sedes de la Institución.
10. Ocuparse de actividades distintas de sus labores durante las horas de trabajo sin previo aviso al superior respectivo, así como elaborar o participar en la elaboración de productos o prestación de servicios iguales, similares o conexos a los de la Institución, independiente de la calidad en la que actúe, sin contar con la autorización por escrito de la Fundación Universitaria Los Libertadores.



LOS LIBERTADORES
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR NO. 27 DEL 22 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2018, POR EL CUAL SE EXPIDE Y APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES.

11. Dormir en el trabajo, aun por la primera vez que sea detectada esta conducta.
12. Permanecer sin necesidad y autorización por parte del jefe inmediato en los lugares de trabajo en horas distintas del respectivo horario de trabajo.
13. Aprovechar en su beneficio propio o ajeno de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuadas por el trabajador o con su intervención durante la vigencia del contrato de trabajo y relacionados con las labores que desempeña.
14. Cambiar el lugar o los turnos de trabajo sin autorización del empleador.
15. Incitar al personal de trabajadores el desconocimiento de órdenes impartidas por los superiores del Empleador.
16. Promover discordias entre los trabajadores por asuntos políticos o religiosos.
17. Retirar de los archivos o dar a conocer documentos reservados sin autorización escrita de los superiores del Empleador.
18. Confiar a otro trabajador la ejecución del trabajo asignado sin permiso expreso del empleador.
19. Suministrar a terceros, sin autorización expresa, cualquier tipo de información que pertenezca o se relacione con la Institución.
20. Portar y/o utilizar medios de distracción durante el trabajo, tales como, pero sin limitarse a ellos, dispositivos electrónicos, radios, revistas, libros, juegos, videojuegos, periódicos.
21. Demorarse más del tiempo normal o necesario en cualquier acto o diligencia que la Institución le haya ordenado, o para el cual haya concedido permiso, dentro o fuera de sus instalaciones.
22. Abusar del servicio telefónico de la Institución para hacer repetidas llamadas de carácter personal.
23. Extraviar, destruir o deteriorar cualquier bien de la Institución que esté bajo su custodia.
24. Destruir, dañar o retirar la información registrada en medio físico o magnético, producida o conocida por causa, con ocasión o como consecuencia de su trabajo.
25. Recibir visitas de carácter personal durante la jornada de trabajo o dentro de la Institución, o permitir que personas ajenas a la Institución ingresen a ella para asuntos no relacionados estrictamente con su labor.
26. Mantener con personas intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho ilícito de la misma.
27. Retirarse de las instalaciones de la Institución con paquetes, bolsas u objetos semejantes cuyo contenido no sea visible y detalladamente identificado, a menos que el trabajador haga ver su contenido al personal de vigilancia o a un representante del Empleador designado y con facultades para efectuar una revisión de esta naturaleza.
28. Introducir o instalar programas o archivos que puedan afectar el adecuado estado y funcionamiento de los equipos electrónicos de la Institución.
29. La utilización para fines distintos a la labor para la cual sea contratado el trabajador, o en general, cualquier uso ilegal o inadecuado de los sistemas de información, la red de internet y de la cuenta de email dispuestos por el Empleador para el cumplimiento a cabalidad de las funciones del trabajador, que incluye, pero sin limitarse a ello, el ingreso a portales web, el almacenamiento, conservación, transmisión, reproducción, o difusión, de archivos, documentos o cualquier tipo de información, en los equipos designados para el cumplimiento de las labores del trabajador, y que no guarden relación de causalidad con las funciones desempeñadas.
30. Utilizar el carné de trabajo al momento de registrar el ingreso o salida de las instalaciones del Empleador, correspondiente a otra persona, o evitar el uso de su propio carné para los mismos efectos.
31. No acatar las órdenes e instrucciones de los superiores, o todas aquellas relacionadas con las labores asignadas al trabajador.
32. Desatender, en el caso de los docentes, las obligaciones especiales que les corresponde por la naturaleza de su cargo.
33. Las demás que resultan de la naturaleza misma del trabajo confiado, del contrato, de las disposiciones legales, de este mismo Reglamento y de los diversos estatutos, normas, políticas, manuales, circulares, políticas y resoluciones del Empleador.

Parágrafo: Las prohibiciones del trabajador y el empleador se encuentran contenidas en el **artículo 59 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo**, así como las demás dispuestas en el presente reglamento.



LOS LIBERTADORES
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR NO. 27 DEL 22 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2018, POR EL CUAL SE EXPIDE Y APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES.

ARTICULO 47. En cuanto a la Terminación del Contrato de Trabajo se deberá entender lo dispuesto en el capítulo VI del Código Sustantivo del Trabajo

**CAPÍTULO XVII
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL
PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

ARTICULO 48. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Institución constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la Institución y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 49. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006, para efectos del presente capítulo se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte del empleador, un compañero trabajo, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

PARÁGRAFO PRIMERO. Previamente al señalamiento de los mecanismos o medidas de prevención y de corrección de situaciones de acoso laboral, se transcribirán las disposiciones que definen el acoso laboral, así:

1. Modalidades Generales de Acoso Laboral:

- a. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- b. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- c. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- d. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- e. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- f. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.”

2. Conductas Atenuantes (artículo 3º Ley 1010 de 2006). “Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a. Haber observado buena conducta anterior.
- b. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d. Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e. Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta
- f. Los vínculos familiares y afectivos.



LOS LIBERTADORES
FUNDACION UNIVERSITARIA

ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR NO. 27 DEL 22 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2018, POR EL CUAL SE EXPIDE Y APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES.

- g. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- h. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARÁGRAFO. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.”

- 3. **Circunstancias Agravantes (artículo 4º Ley 1010 de 2006).** “Son circunstancias agravantes:
 - a. Reiteración de la conducta.
 - b. Cuando exista concurrencia de causales.
 - c. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
 - d. Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.
 - e. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
 - f. La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
 - g. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
 - h. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.”

- 4. **Conductas que Constituyen Acoso Laboral (artículo 7º Ley 1010 de 2006).** “Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:
 - a. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
 - b. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
 - c. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
 - d. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
 - e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
 - f. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
 - g. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
 - h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
 - i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
 - j. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores.
 - k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás trabajadores en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
 - l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
 - m. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
 - n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.



LOS LIBERTADORES
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR NO. 27 DEL 22 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2018, POR EL CUAL SE EXPIDE Y APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES.

PARÁGRAFO. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006. Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.”

5. Conductas que No Constituyen Acoso Laboral (**artículo 8º Ley 1010 de 2006**). No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:
- Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.
 - Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
 - La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
 - La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
 - La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
 - Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
 - La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
 - La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
 - Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
 - La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

PARÁGRAFO. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

6. Temeridad de la Queja de Acoso Laboral (Art.14 L 1010/2006). “Cuando, a juicio del Ministerio Público o del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición.
Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.
Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso.”
7. Caducidad. “Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.” (artículo 18 de la Ley 1010 de 2006)

ARTICULO 50. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** ha previsto los siguientes mecanismos de 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



LOS LIBERTADORES
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR NO. 27 DEL 22 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2018, POR EL CUAL SE EXPIDE Y APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES.

conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

1. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Institución.
2. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de: Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
3. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Institución para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 51. 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.

1. El Empleador tendrá un Comité, que estará integrado en forma bipartita por dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador, de conformidad con lo establecido en el artículo 3º de la Resolución 652 de 2.012, modificado por el artículo 1º de la Resolución 1356 de 18 de julio de 2.012.
2. Los representantes de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** serán designados directamente por el Rector; mientras que los representantes de los trabajadores se elegirán mediante votación conforme el procedimiento previsto para el efecto. No podrán conformar el Comité trabajadores a quienes se les hubiere formulado queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación.
3. El período de duración de los integrantes del Comité de Convivencia Laboral será de dos (2) años contados a partir de la elección o designación como representantes según sea el caso.
4. El Comité designará un (1) presidente y un (1) secretario por mutuo acuerdo entre sus integrantes, quienes deberán cumplir las funciones descritas en los artículos 7 y 8 de la Resolución 652 de 2.012, y en las demás normas aplicables. Ante el secretario se podrán presentar las solicitudes de evaluación de situaciones que eventualmente configuren acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
5. De acuerdo con lo establecido en el artículo 3º de la Resolución 1356 de 2.012 el Comité deberá sesionar de manera ordinaria al menos una (1) vez en un período de tres (3) meses, con la mitad más uno de sus integrantes, en el lugar que para el efecto destine el Empleador, sesiones de las cuales se llevarán las actas y registros correspondientes. De manera extraordinaria el Comité se reunirá cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.
6. La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** conformará un (1) comité para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución, y voluntaria y discrecionalmente podrá integrar comités de convivencia laborales adicionales por regiones geográficas, departamentos o municipios del país, compuesto por representantes del Empleador y de los Trabajadores de acuerdo con lo establecido en el artículo 3º de la Resolución 652 de 2.012, modificado por el artículo 1º de la Resolución 1356 de 2.012.



LOS LIBERTADORES
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR NO. 27 DEL 22 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2018, POR EL CUAL SE EXPIDE Y APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES.

El Comité al que hasta aquí se ha hecho referencia, denominado Comité de Convivencia Laboral, tiene como naturaleza y funciones las de servir como ente consultor y conciliador, encargado de hacer el análisis de todos aquellos casos en que se controviertan situaciones de acoso laboral, y en general, de ejecutar las funciones previstas en la Resolución 652 de 2012., incluyendo, pero sin limitarse a ello, las siguientes:

1. Recibir las observaciones y sugerencias que a través del Comité realicen los trabajadores de la Institución para el mejoramiento de la vida laboral.
2. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
3. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la Institución.
4. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
5. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
6. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
7. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
8. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Gerencia de Talento Humano de la Institución, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
9. Presentar a la Gerencia de Talento Humano de la Institución las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
10. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias encargadas de la gestión del recurso humano y salud y seguridad en el trabajo de la Institución.
11. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Gerencia de Talento Humano de la Institución.

El comité recibirá las solicitudes de evaluación de situaciones que eventualmente configuren acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el Comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad institucional para el mejoramiento de la vida laboral.

Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

Si como resultado de la actuación del Comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la Institución, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente Reglamento.

En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2.006.



LOS LIBERTADORES
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR NO. 27 DEL 22 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2018, POR EL CUAL SE EXPIDE Y APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES.

**CAPÍTULO XVIII
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

ARTÍCULO 52. La Institución no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contratos de trabajo (Artículo 114 C.S.T.).

ARTÍCULO 53. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Institución, implica por primera vez, un llamado de atención; por la segunda vez, suspensión en el trabajo de un (1) día, y por la tercera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración al Empleador, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) días.
3. La falta total al trabajo durante un (1) día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicios de consideración a la Institución, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (08) días.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones y/o prohibiciones contractuales o reglamentarias implica las sanciones establecidas en el artículo 55 del presente reglamento.
5. El no uso o el uso inadecuado de la dotación entregada por el Empleador durante su jornada laboral por primera vez, conlleva la formulación de un llamado de atención; por segunda vez, suspensión hasta por cinco (5) días.

ARTÍCULO 54. Constituyen faltas graves las siguientes:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez.
2. La falta total del trabajador en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por segunda vez.
3. La falta total del TRABAJADOR a sus labores durante el día, por primera vez y sin excusa suficiente, cuando su conducta genere perjuicios al Empleador.
4. La falta total del TRABAJADOR a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por segunda vez.
5. Violación grave por parte del TRABAJADOR de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias.
6. La falta de respeto en cualquier forma de manifestación hacia sus superiores y compañeros de trabajo.
7. El incumplimiento de las disposiciones consagradas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-STT – de la Institución.
8. La violación de los deberes, obligaciones y prohibiciones determinadas en los artículos 38, 43 y 45 del presente Reglamento, respectivamente.
9. El no uso o el uso inadecuado de la dotación entregada por el empleador durante su jornada laboral, por tercera vez.
10. Atentar contra el prestigio y buen nombre de la Institución.
11. Realizar actos que vulneren los derechos humanos, discriminen por cuestiones de raza, ideología, religión, opción sexual, condición social o situación económica contra alguno de los integrantes de la comunidad educativa o de sus visitantes.
12. Amenazar, injuriar, calumniar, intimidar o chantajear a cualquier miembro de la comunidad educativa o de sus visitantes.
13. Violación a las disposiciones legales en materia de derechos de autor y propiedad intelectual de conformidad a la reglamentación interna.
14. Suplantar por cualquier medio a empleados administrativos, directivos, otros profesores o estudiantes de la Institución, en actividades administrativas y/o académicas.
15. Sustraer bienes o elementos que sean propiedad de la Institución o de miembros de la comunidad educativa o de sus visitantes.



LOS LIBERTADORES
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR NO. 27 DEL 22 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2018, POR EL CUAL SE EXPIDE Y APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES.

16. Presentar a la Institución documentos inexactos, falsos o alterados que induzcan a la formación de juicios errados y/o Alterar o falsificar un documento institucional y presentarlo ante una entidad externa a la Institución.
17. Codificar, decodificar, interceptar o ingresar comunicaciones, mensajes o información a través de cualquier medio que utilice la Institución y/o afectar los sistemas, redes y bases de datos institucionales.
18. Las demás establecidas en la ley laboral en especial las contenidas en el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo.
19. Cometer cualquier delito punible por las leyes colombianas, calificando como tal mediante sentencia condenatoria dictada por un juez de la República.
20. Reincidir en faltas consideradas como leves por tercera vez.
21. Siendo trabajador de tiempo completo o medio tiempo, estar vinculado a otra entidad como trabajador de medio tiempo o tiempo completo, dentro de la misma jornada laboral contratada con la Institución.
22. No informar a su jefe inmediato o supervisor sobre situaciones de riesgo para la institución o eventos que permitan brindar el servicio o realizar su gestión oportunamente.

ARTÍCULO 55. Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la podrá determinar la dependencia correspondiente atendiendo los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad
- b. La afectación del servicio
- c. El nivel jerárquico del infractor
- d. La trascendencia de la falta
- e. El perjuicio ocasionado a la Institución
- f. La reiteración de la conducta
- h. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

ARTÍCULO 56. Clases de sanciones. El trabajador está sometido a las siguientes sanciones:

- 1. Amonestación escrita o llamado de atención para las faltas leves.** - se anotará en la correspondiente hoja de vida.
- 2. Multa, para las faltas leves.** - no podrá ser inferior al valor de la décima parte del salario diario básico, ni exceder de la quinta parte del salario diario y únicamente se impondrá por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente.
- 3. Suspensión, para las faltas leves y graves.** -La suspensión por faltas leves, por la primera vez, no será inferior a un día ni superior a ocho días; La suspensión por falta grave no será inferior a ocho días ni superior a dos meses, Cuando se trate de reiteración de la falta, la suspensión se podrá incrementar hasta el doble, sin superar los dos meses.

PARÁGRAFO PRIMERO La Institución escogerá y tasará la sanción aplicable de acuerdo con la gravedad o levedad de la falta, de conformidad con los criterios de conveniencia y oportunidad de las mismas.

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

PARÁGRAFO TERCERO: la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador no será considerada como sanción disciplinaria por lo que será el código sustantivo del trabajo quien regule esta figura jurídica y no este reglamento.

CAPÍTULO XIX PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 57. FORMAS DE INICIAR LA ACCIÓN DISCIPLINARIA. Podrá iniciarse por confesión, de oficio, por queja o información proveniente de un miembro de la comunidad libertadora, así como por otro medio que amerite credibilidad.



LOS LIBERTADORES
FUNDACION UNIVERSITARIA

ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR NO. 27 DEL 22 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2018, POR EL CUAL SE EXPIDE Y APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES.

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el Empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado, podrá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca, de acuerdo con el procedimiento que se indica a continuación:

PARÁGRAFO PRIMERO: COMUNICACIÓN: Cuando se detecte una presunta falta Disciplinaria cometida por el trabajador, la Gerencia de Talento Humano, o quien represente al empleador, deberá informar al trabajador, por cualquier medio de comunicación por escrito, o correo electrónico, acerca del inicio del procedimiento disciplinario.

El contenido del aviso escrito o electrónico a que se refiere el inciso anterior deberá contener:

1. La relación de las conductas cometidas, las faltas que configuran y las posibles sanciones aplicables a estas, así como la calificación provisional de las mismas que corresponda atribuir según lo establecido en el respectivo reglamento.
2. La fecha, hora y lugar para llevar a cabo diligencia de descargos ante la dependencia responsable de talento humano, cuyo desarrollo se someterá a los parámetros contemplados en el siguiente artículo.
3. La observación que, para la práctica de la diligencia, deberá presentar y aportar todas las pruebas que considere necesarias para la sustentación de su defensa.

ARTÍCULO 58. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. En la oportunidad que se señale en la respectiva comunicación, la diligencia de descargos se efectuará de manera personal, en observancia de las siguientes etapas:

1. Apertura: Consistente en la identificación de las partes intervinientes en la diligencia, con la advertencia expresa al trabajador que, si lo estima conveniente y pertinente, puede estar asistido por un compañero de trabajo, circunstancia esta que deviene obligatoria para el trabajador si pretende que se reciba como prueba la declaración testimonial de cualquier compañero de trabajo.
2. Traslado de pruebas: El Empleador pondrá en conocimiento y le dará traslado al trabajador de las pruebas que fundamentan las presuntas faltas.
3. Formulación de descargos: En esta etapa se le brindará al trabajador la oportunidad en desarrollo de una audiencia, de relatar sus explicaciones frente a las conductas objeto del procedimiento disciplinario y de controvertir las pruebas obrantes en su contra.

La audiencia se efectuará mediante un sistema de interrogatorio oral o escrito, en el cual el Empleador formulará todas las preguntas correspondientes en relación con los sucesos que motivan la actuación disciplinaria. El trabajador, a su vez, las puede responder o no, exponiendo las aclaraciones y justificaciones a que haya lugar, acompañando su declaración con todas las pruebas que considere pertinentes y que pretenda hacer valer en ejercicio de su derecho a la defensa.

En esa misma oportunidad el trabajador tendrá la posibilidad de refutar las pruebas que le hubiere presentado el Empleador.

El silencio del trabajador en la diligencia podrá ser valorado por el empleador como un indicio de su responsabilidad frente a la falta endilgada.

Una vez agotado el cuestionario por parte del Empleador, se le brindará al trabajador el espacio necesario para adicionar o complementar los aspectos de su defensa.

En el evento en que la Gerencia de Talento Humano opte por el sistema de oralidad, el Empleador dispondrá de los medios correspondientes para reproducir y registrar de manera fiel en un formato físico o digital, lo que se manifieste por cada una de las partes que intervengan en la diligencia.

4. Cierre de la diligencia. El registro de lo sucedido y manifestado en la diligencia se llevará a cabo mediante un acta que suscribirán todos y cada uno de los intervinientes en ella.



ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR NO. 27 DEL 22 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2018, POR EL CUAL SE EXPIDE Y APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES.

PARÁGRAFO PRIMERO. En el evento que el trabajador se rehúse por cualquier motivo a la suscripción del acta de cierre de la diligencia, así lo harán constar por escrito dos (2) funcionarios del Empleador; una (1) copia del acta correspondiente será dirigida a la hoja de vida o carpeta laboral del trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Si el trabajador no se presentare a practicar la diligencia de descargos sin justificación válida alguna, se entenderá que renuncia a ejercer su derecho a la defensa.

PARÁGRAFO TERCERO. El trabajador cuenta con un plazo de dos (2) días hábiles a partir de la fecha en que se debió rendir la diligencia de descargos, para presentar los soportes y razones que justifiquen su inasistencia a la misma, y, en caso de encontrarse fundada, se procederá a informar al trabajador mediante comunicación escrita o electrónica, la nueva fecha y lugar en que tendrá lugar la práctica personal de dicha diligencia.

PARÁGRAFO CUARTO. La diligencia de descargos, sin excepción alguna, solo podrá ser objeto de un (1) aplazamiento, ya fuere por haber presentado el trabajador una justificación válida con anterioridad al primer momento en que se debió efectuar la diligencia, o con posterioridad a la misma de acuerdo con lo señalado en el inciso inmediatamente anterior.

PARÁGRAFO QUINTO: ACUMULACIÓN DE PROCESOS. Cuando un Trabajador cometa varias conductas simultáneamente que atenten contra esta normatividad, se podrán adelantar todas las investigaciones bajo un mismo proceso.

ARTÍCULO 59. DECISION: La Fundación Universitaria Los Libertadores emitirá un pronunciamiento por escrito sobre la decisión adoptada, en la cual incluirá con precisión los motivos de la misma que podrá ser en dos sentidos:

- a. Decisión sancionatoria aplicable de acuerdo con los parámetros previstos en la reglamentación correspondiente, así como la adecuación de la falta y su respectiva sanción.
- b. Decisión absolutoria, que indique la no responsabilidad del sujeto en el proceso disciplinario que dará lugar al archivo y cierre de la investigación.

La decisión será notificada personalmente al trabajador, quien deberá firmar la respectiva comunicación en señal de recibo.

En cualquier caso, si el trabajador se rehúsa a firmar en señal de recibo la decisión, dos (2) funcionarios del Empleador lo harán constar por escrito en condición de testigos. Una (1) copia de la decisión será conservada en la hoja de vida o carpeta laboral del trabajador.

El procedimiento aquí contemplado atiende la obligación legal de dejar constancia escrita de los hechos y de la decisión del Empleador de imponer o no, la sanción definitiva, conforme lo dispuesto en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, y de los preceptos jurisprudenciales en relación con la garantía del derecho al debido proceso, indicados por la Corte Constitucional en Sentencia C – 593 de 2.014.

ARTÍCULO 60: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria (llamados de atención, multas o suspensiones) impuesta con violación del trámite señalado en el presente reglamento y en lo dispuesto en el Art. 115 C.S.T.

ARTÍCULO 61. RECURSOS CONTRA LA DECISIÓN: Una vez notificado personalmente el sujeto disciplinable de la Decisión sancionatoria podrá interponer dentro de los dos (2) días hábiles siguientes el presente recurso

- a. **La Apelación:** Que se podrá adelantar ante superior jerárquico conforme el organigrama institucional vigente como órgano jerárquicamente superior quien podrá, confirmar, revocar o modificar a favor del sujeto disciplinable la dedición sancionatoria garantizando el principio de la doble instancia.

PARAGRAFO PRIMERO: La decisión de segunda instancia se expedirá cinco (5) días hábiles después de interpuesto el recurso y se notificará personalmente al sujeto disciplinable.



LOS LIBERTADORES
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR NO. 27 DEL 22 DE NOVIEMBRE DEL AÑO 2018, POR EL CUAL SE EXPIDE Y APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES.

PARAGRAFO SEGUNDO: A la decisión recurrida se le dará el efecto suspensivo, hasta tanto no profiera y pronuncie la segunda instancia.

PARAGRAFO TERCERO: Una vez se agote el recurso indicado en el presente artículo y la decisión cobre plena ejecutoria se podrá acudir ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral con el objeto de controvertir la determinación del Empleador.

PARAGRAFO CUARTO: Si el sancionado no propusiere el recurso de que trata el artículo 61 del presente reglamento y vencido el termino indicado para hacerlo la decisión queda en firme y debidamente ejecutoriada.

CAPÍTULO XX

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN.

ARTÍCULO 62. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la Institución el cargo de Gerente de Talento Humano, quién los oirá y resolverá en Justicia y Equidad.

ARTÍCULO 63. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PARÁGRAFO. En la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XXI

PUBLICACIONES Y VIGENCIA

ARTÍCULO 64. La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** procede a publicar en cartelera el presente Reglamento, y a notificar a través de circular interna dirigida a todos los trabajadores sobre el contenido del mismo, fecha desde la cual entra en vigencia.

Si dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de ocurrido lo anterior, no se hubiere presentado objeción alguna por parte de los trabajadores, la Institución fijará dos (2) copias en caracteres legibles del Reglamento, en dos (2) sitios distintos.

Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos (Artículos 119 y 120, C.S.T., modificados por los artículos 17 y 22 de la Ley 1429 de 2.010, respectivamente).

CAPÍTULO XXII

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 65: El presente Reglamento Interno de Trabajo se expide y aprueba en los términos del Código Sustantivo del Trabajo, así como demás normas que lo adicionan, lo modifican o actualizan, por lo tanto, todos los cambios legislativos en materia deben entenderse incorporados y vigentes a la hora de interpretar y aplicar este reglamento

ARTÍCULO 66. Desde la entrada en vigencia de este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**.

CAPÍTULO XXIII

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 67. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).




LOS LIBERTADORES
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA

ACUERDO DEL CONSEJO SUPERIOR NO. 27 DEL 22 DE NOVIEMBRE DEL
AÑO 2018, POR EL CUAL SE EXPIDE Y APRUEBA EL REGLAMENTO
INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS
LIBERTADORES.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


Dado en Bogotá, D.C., a los veintidós (22) días del mes de noviembre del año dos mil dieciocho
(2018).



JOSE LEOPOLDO GONZALEZ ESPINOSA
Presidente del Consejo



MARIA ANGÉLICA CORTÉS MONTEJO
Secretaria del Consejo

Revisó:


Dra. María Angélica Cortés Montejo – Vicerrectora General 

Dra. Ángela María Merchán Basabe - Secretaria General 

Dr. Cesar Nieto Licht – Gerente de talento Humano 

Dr. Edwing Roberto Acevedo Gómez- Jefe Oficina Jurídica 

Proyecto:

Sebastián camilo Ríos Sánchez – Abogado Secretaria General 

Juan Sebastián Forero Córdoba – Abogado Secretaria General 