

# **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

### **CAPÍTULO I**

**ARTÍCULO 1.** El presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**, domiciliada en de la ciudad de Bogotá D.C. en las siguientes Sedes:

<b>SEDE BOLÍVAR</b>	Carrera 16 No. 63 A 58/68/88
<b>CALDAS</b>	Carrera 15 No. 63 A 87
<b>SANTANDER</b>	Carrera 15 No. 63 A 61
<b>RICAUARTE</b>	Carrera 16 No. 63 B 12
<b>SEDE F</b>	Carrera 16 No. 63 B 48
<b>POLICARPA – HOTELERÍA</b>	Carrera 8 No. 63 - 63
<b>SEDE CÓRDOVA</b>	Carrera 16 No. 63 A 27
<b>SEDE NARIÑO</b>	Calle 60 No. 7 – 16
<b>SEDE LABORATORIO AUTOMECATRÓNICA</b>	Carrera 16 No. 63 a - 44

A sus disposiciones quedan sometidas 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.

### **CAPÍTULO II**

#### **CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**ARTÍCULO 2.** Quien aspire a tener vínculo laboral en la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**, debe hacer la solicitud por escrito con su hoja de vida, para registrarlo como aspirante y acompañar a la misma con los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identificación, ó cédula de extranjería, visa de trabajo, según el caso.
- b) 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.

- c) Copia de afiliación o carné de última EPS y AFP a la cual haya estado vinculado.
- d) Formato Único de Hoja de Vida diligenciado con los respectivos certificados y fotos.
- e) Certificación por escrito de los dos últimos patronos.
- f) Presentar los exámenes médicos y de laboratorio pertinentes, con los profesionales y en las instituciones que señale la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**.
- g) Todos los documentos de formación académica que se requieran.

### **DEL PERIODO DE PRUEBA**

**ARTÍCULO 3.** La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** una vez admitido el aspirante 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 trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Art.76 C.S.T.).

**ARTÍCULO 4.** El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.(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 período 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 III**

#### **TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTÍCULO 7.** Son meros 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 a demás del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (Art. 6 C.S.T.).

## CAPÍTULO IV

### HORARIO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 8.** Las horas de entrada y salida de los trabajadores quedan establecidas de la siguiente manera:

Establece los siguientes horarios:

PERSONAL	CARGOS	DIAS	HORARIO		HORA ALIMENTACIÓN	ENTRADA	SALIDA
			ENTRADA	SALIDA			
ADMINISTRATIVO	Rector Vicerrectores Decanos Directores Subdirectores Jefes Coordinadores Profesionales Asistentes Analistas Secretarias Auxiliares	LUNES A VIERNES	8:00 A.M.	12:30 P.M.	Turno partido	5:00 P.M.	8:30 P.M.
		SÁBADOS	9:00 A.M.	12:00 M.			
PERSONAL	Director	LUNES A VIERNES	8:00 A.M.	1:00 P.M.	1:00 P.M. a 2:00 P.M.	2:00 P.M.	5:30 P.M.
	Auxiliares Secretarias						
OPERATIVO	Auxiliares Servicios	LUNES A VIERNES	8:00 A.M.	12:00 M.	12:00 M. a 1:00 P.M.	1:00 P.M.	5:00 P.M.
		SÁBADOS	9:00 A.M.	12:00 A.M.			
		LUNES A VIERNES	12:30 P.M.	8:30 P.M.			
		SÁBADOS	1:00 P.M.	4:00 P.M.			
		LUNES A VIERNES	7:00 A.M.	12:00 M.	12:00 M. a 1:00 P.M.	1:00 P.M.	4:00 P.M.
		SÁBADOS	7:00 A.M.	10:00 A.M.			
OPERATIVO	Recepcionista	LUNES A VIERNES	7:00 A.M.	2:30 P.M.			
		SÁBADOS	7:00 A.M.	12:00 M.			
	Recepcionista	LUNES A VIERNES	1:30 P.M.	9:00 P.M.			
		SÁBADOS	12:00 M.	5:00 P.M.			

Días laborales: Los días laborales para el personal administrativo son de Lunes a Sábado.

### **PERSONAL DOCENTE**

Por la misma actividad de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** tenemos profesores de tiempo completo, medio tiempo y horas cátedra, los cuales no se pasan de las 48 horas de trabajo semanales acogiendo al ARTÍCULO 51 de la Ley 789 del 2002.

Los horarios anteriormente registrados serán objeto de modificación, acorde con las necesidades de la institución, con autorización del Ministerio de la Protección Social.

**PARÁGRAFO 1:** Mientras la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) 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. (Art.21.Ley 50 de 1990).

**PARÁGRAFO 2: JORNADA FLEXIBLE.** (Art. 51 Ley 789/02) Modificó el inciso primero del literal C) incluyo el D) ARTÍCULO 161 del Código Sustantivo de Trabajo, así:

C) El empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis a la semana.

D) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro del a jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 10:00 p.m. (artículo 51 de la ley 789/02).

## **CAPÍTULO V**

### **LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO**

#### **NOCTURNO**

**ARTÍCULO 9.** Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m. Trabajo nocturno entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. (Art. 160. C.S.T.).

**ARTÍCULO 10.** 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 11.** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el ARTÍCULO 163 de C.S.T., solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este (Decreto13 de 1967 Art.1°.)

**ARTÍCULO 12. 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 (ARTÍCULO 20 Literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo 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 1990.)

**LA LIQUIDACIÓN DEL TIEMPO SUPLEMENTARIO O EXTRA SERÁ ASÍ:**

<b>HORAS EXTRAS ORDINARIA</b>	<b>1.25</b>
<b>HORAS EXTRAS NOCTURNA</b>	<b>1.75</b>
<b>RECARGO NOCTURNO</b>	<b>0.35</b>
<b>FESTIVO HABITUAL DIURNO SIN COMPENSATORIO</b>	<b>1.75</b>
<b>FESTIVO HABITUAL CON COMPENSATORIO</b>	<b>0.75</b>
<b>HORA EXTRA FESTIVA DIURNA</b>	<b>2.00</b>
<b>HORA EXTRA FESTIVA NOCTURNA</b>	<b>2.50</b>
<b>RECARGO DOMINICAL NOCTURNO</b>	<b>2.1</b>

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. (Art. 134. Ordinal 2 C.S.T.).

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

**ARTÍCULO 13.** 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 11 de este Reglamento y de acuerdo al procedimiento establecido para tal fin en la Institución.

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

**PARÁGRAFO 2. DESCANSO EN DÍA SÁBADO.** Pueden repartirse las cuarenta y ocho horas (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

## **CAPÍTULO VI**

### **DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ARTÍCULO 14.** 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 trasladaran al lunes 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 con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Artículo 1 Ley 51 del 22 de Diciembre de 1983).

**PARÁGRAFO 1.** 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. (Art.26, numeral 5, Ley 50/90).

**PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.** La remuneración del trabajo dominical y festivo se remunerará de la siguiente manera:

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el ARTÍCULO 20 literal c) de la ley 50 de 1990. (ARTÍCULO 26 Ley 789/02).

**PARÁGRAFO 3.** 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 en todos sus aspectos como descanso dominical institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

### **AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL**

Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas 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. (Art. 185 C.S.T.).

**ARTÍCULO 15.** El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el ARTÍCULO 14 de este Reglamento tiene una duración mínima de veinte cuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del ARTÍCULO 20 de la Ley 50 de 1990 (Art. 25 Ley 50/90).

**ARTÍCULO 16.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la ley 51 del 22 de Diciembre de 1983, la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES suspendiere el trabajo, está obligado a pagarlo como si se hubiese realizado. Salvo las labores relacionadas con la función académica, en este caso se deberá reprogramar la clase, práctica, tutoría, entre otras, en aras de no afectar la buena marcha de la academia.

No está obligada a pagarlo cuando hubiese 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.)

## VACACIONES REMUNERADAS

**ARTÍCULO 17.** Los trabajadores que hubiesen prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. Art. 186. Numeral 1 C.S.T.).

**ARTÍCULO 18.** 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 patrón tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán vacaciones. (ART.187 C.S.T.). Por el mismo funcionamiento de la academia el Empleador podrá al finalizar el año acordar vacaciones colectivas con el personal que corresponda.

**ARTÍCULO 19.** 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 20.** Sé prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de la Protección Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador 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. ( Art. 189. C.S.T.).

### **ARTÍCULO 21.**

1. En todo caso el trabajador gozará anualmente por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
3. 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 22.** 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 en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

**ARTÍCULO 23.** Todo empleador llevara 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. ( D. 13/67. Art. 5. ).



**PARÁGRAFO:** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea. ( Art.3. Parágrafo. Ley 50/90).

## **PERMISOS**

**ARTÍCULO 24.** La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de funciones públicas transitorias de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad domestica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** y / o a sus representantes y que en los últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (Sufragio, desempeño de funciones públicas transitorias de forzosa aceptación y de concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan, salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**. (Numeral 6 Art. 57 C.S.T.).

**PARÁGRAFO.** Para la concesión de los permisos el empleado deberá dar curso al procedimiento que para tal fin se ha establecido en la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** para cada uno de los casos.

## **CAPÍTULO VII**

### **SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN**

**ARTÍCULO 25.** Formas y libertad de estipulación.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tareas, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del C.S.T. y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales, valdrá la estipulación escrita de un salario integral que a demás de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano, el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie y en general, las que se incluyan en dicha estipulación excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos mensuales legales, más el factor prestacional correspondiente a la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos conforme a la ley mientras dichos beneficios se encuentren vigentes.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y de más prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo. (Art. 18, Ley 50/90).

**ARTÍCULO 26.** Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por periodos mayores. (Art. 133. CST).

**ARTÍCULO 27.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que esta cese, mediante los mecanismos que el empleador tenga para tal fin. (Art. 138. Num. 1 C.S.T.).

**PERIODOS DE PAGO: MENSUAL PARA DOCENTES HORA CÁTEDRA Y QUINCENAL PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO.**

**ARTÍCULO 28.** El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos el periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldo no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente. (Art. 134 C.S.T)

## **CAPÍTULO VIII**

### **SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS, EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.**

**ARTÍCULO 29.** Es obligatorio del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva, y del trabajo, y de higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTÍCULO 30.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestaran por las Entidades Prestadoras del Servicio de salud (E.P.S), ó las administradoras de riesgos profesionales (A.R.P), a la cual estén afiliados los Empleados y la Empresa.

**ARTÍCULO 31.** 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.

**ARTÍCULO 32.** 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 ordena 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.

**ARTÍCULO 33.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular, a las que ordene la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES para prevención de las enfermedades de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**PARÁGRAFO.** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general y específica y que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (ARTÍCULO 91 Decreto 1295/94).

**ARTÍCULO 34.** En caso de accidente de trabajo, al jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las demás medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la A.R.P.

**ARTÍCULO 35.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará 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, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad. En caso de el empleado no notifique al empleador sobre su accidente, se entenderá renuncia a cualquier reclamación posterior a la empresa.

**ARTÍCULO 36.** La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

**ARTÍCULO 37.** De todo accidente se llevará registro en libro especial con indicación de la fecha, hora, sector, y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiese, y un relato sucinto de lo que puedan declarar.

**ARTÍCULO 38.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en

los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

## **CAPÍTULO IX**

### **PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d. Guardar buena conducta 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**.
- e. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, eficiencia, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** en general.
- h. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de otro trabajo de otros compañeros.

## **CAPÍTULO X**

### **ORDEN JERÁRQUICO**

**ARTÍCULO 39.** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**, es el siguiente: Asamblea General, Consejo Superior, Presidente del Claustro, Rector, Vicerrectoría Académica, de ésta dependen los Decanos y Directores de Programa, y Vicerrectoría Administrativa, de cual depende la Dirección de Promoción y Desarrollo Humano.

**PARÁGRAFO.** Tienen la facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** los siguientes: Presidente, Rector y Vicerrector Administrativo.

## CAPÍTULO XI

### LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

**ARTÍCULO 40.** 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.)

**TRABAJOS PROHIBIDOS PARA MENORES DE EDAD.** 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:

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.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tengan que manipular 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. Trabajo submarinos.
8. Trabajos en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáustica.
10. Trabajos de pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos de pintura industrial que entrañen 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, fabrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios, de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. 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 vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajos 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 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 de la Protección Social

**PARÁGRAFO.** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) 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 de la Protección Social, 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 de la Protección Social, 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.

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. (Artículo 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

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 a un centro docente, ni implique perjuicio para la salud física o moral (ARTÍCULO 243 del decreto 2737/89).

## **CAPÍTULO XII**

### **OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES**

#### **ARTÍCULO 41. Son obligaciones especiales del empleador:**

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad, a este efecto la Institución mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias, respetando las normas éticas y morales.
6. Conceder al trabajador los permisos necesarios para los fines y en los términos indicados en el CAPÍTULO VI 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 lo particular, siempre y cuando si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiese sido sometido a examen médico.  
Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulte o dilate el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las practicas del examen a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador o en común acuerdo entre las partes. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el patrono le debe costear el traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandara su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entiende comprendidos los familiares que con él conviviesen.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y trabajadores menores que ordena la ley.
10. Conceder a los trabajadores que están en período de lactancia los descansos ordenados por el ARTÍCULO 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a las empleadas que están disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el



patrón comunique a la trabajadora en tales periodos o que si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.

12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral a todos los trabajadores menores de edad que laboren a sus servicios, lo mismo que suministrarle cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo legal mas alto vigente. ( Art. 57. C.S.T.).

#### **ARTÍCULO 42. Son obligaciones especiales del trabajador:**

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados: observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las ordenes e instrucciones que de manera particular le imparta la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo, autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a 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. Responder, conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos, equipos, útiles y en general el inventario que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral y buenas costumbres en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar, oportunamente y de manera confidencial y siguiendo el conducto regular, a la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** las observaciones que estime conducentes a evitarle daños, perjuicios, actos inmorales, situaciones que atenten contra el prestigio y buen nombre de la institución y cualquier situación de emergencia.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecte o amenacen las personas o las cosas de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** o por las autoridades competentes y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
8. No ausentarse de la Institución sin permiso de su jefe inmediato o el superior jerárquico.

9. Entregar a la terminación del contrato los implementos de acuerdo al inventario entregado, acta, paz y salvo, carné, entrevista de retiro y todo lo demás lo estipulado por la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** para este fin.
10. Observar y cumplir con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones sobre el uso de máquinas, equipos, herramientas y demás materias primas a fin de evitar accidentes, daños y perjuicios de cualquier índole para la Institución y para él mismo.
11. Registrar en las oficinas de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** (División de Promoción y Desarrollo Humano) su domicilio y Dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. (Art. 58 C.S.T.). La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** dirigirá cualquier comunicación escrita a la dirección registrado por el trabajador, entendiéndose como válidamente remitida y notificada a este, en tal caso.
12. Dar cumplimiento al contrato de manera cuidadosa y diligente, en el lugar, tiempo y demás condiciones acordadas, y asistir con puntualidad al trabajo y según el horario señalado por **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**.
13. Tratar a los superiores, compañeros de trabajo, clientes de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** y público en general, con cortesía y respeto a la dignidad, valores y diferencias étnicas, culturales, religiosas y en general todas las creencias del ser humano.
14. Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la Institución toda su atención y capacidad de trabajo.
15. 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.
16. Someterse al control y vigilancia establecidos por la institución para el funcionamiento de los horarios de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** entrada y salida de las instalaciones y movimiento en general y de personal dentro de la misma.
17. 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.
18. Evitar e impedir la pérdida, desperdicio o utilización inadecuada de los servicios públicos: energía, agua, teléfono, gas, Internet, Intranet, parabólica, así como la papelería, y deterioro otros elementos materiales como muebles y enseres, en general preservar las instalaciones de Institución.
19. Portar permanentemente el carné y escudo de identificación suministrado por la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** en un lugar visible, para entrar en cualquier de las sedes o dependencias o salir de ellas.
20. Usar las dotaciones suministradas por la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** durante la jornada laboral y en forma y modelos establecidos.

21. Someterse a las requisas o registros indicados por la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**.
22. Presentarse al trabajo en perfecto estado de aseo e higiene personal.
23. Recibir y firmar los documentos que le presente la Fundación.
24. Asistir puntualmente a los cursos, congresos, diplomados de formación, capacitación o entrenamiento organizados por la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** y en los cuales se haya seleccionado como participante o que se envíe en representación de la Institución.
25. Asistir a las reuniones de trabajo generales o de grupo organizadas, convocadas o designadas por la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**.
26. Cumplir con sus compromisos económicos adquiridos con la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**.
27. Registrar en la División de Promoción y Desarrollo Humano los cambios que ocurran en su estado civil, nombre del cónyuge, compañera permanente, hijos, edad, novedades en cuanto su formación profesional, realización de cursos, acreditación de experiencia académica y toda aquella información personal que la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** necesite mantener actualizada.
28. 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 **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**.
29. Aceptar su traslado a otro cargo dentro de la Institución, siempre que no sufra desmejoramiento de su salario con respecto a las funciones y responsabilidades asignadas.
30. Mantener las comunicaciones necesarias en todo nivel, respetando y haciendo respetar los conductos regulares establecidos.
31. Aceptar el descuento de su salario, prestaciones sociales y demás derechos de carácter laboral por las sumas pagadas de más por error o por cualquier otra causa; lo mismo que autorizar los descuentos por concepto de préstamos que por cualquier motivo se hayan hecho con arreglo a la ley por parte de la Institución o terceros.
32. Observar estrictamente lo establecido por la Institución para la solicitud y otorgamiento de permisos, y para avisos de comprobación de enfermedades, de ausencias y de novedades semejantes.
33. Desarrollar efectivamente y en forma personal las clases que le correspondan.
34. Desarrollar completamente en el transcurso del período académico el programa de la asignatura.
35. Asistir a las jornadas de inducción establecidas por la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**
36. Registrar su asistencia a clase y el cumplimiento del programa de la asignatura, en la forma que determine la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**.

37. Informar oportunamente a la autoridad académica de la respectiva Facultad sus ausencias a clase y reponerlas de acuerdo a lo estipulado por la autoridad académica pertinente.
38. Prestar asesoría académica a la respectiva Facultad o Programa.
39. Llevar el control de asistencia a clase del alumnado y hacer los reportes del caso.
40. Los docentes de planta (tiempo completo y medio tiempo), deben presentar al la firma del contrato, al inicio del semestre su plan de trabajo avalado por el Decano y Vicerrectoría académica y los informes mensuales sobre el cumplimiento del mismo.
41. Practicar personalmente las evaluaciones, de admisiones, parciales, finales, de habilitación, supletorio, validaciones, preparatorios, homologaciones y todas aquellas otras que le correspondan referente al ciclo académico y que estén previstas en los reglamentos, dentro de las fechas señaladas por la respectiva autoridad académica; calificarlas también personalmente y reportar los resultados dentro de los plazos que se fijen.
42. Atender las orientaciones de las autoridades académicas de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** para la buena marcha de las actividades universitarias y docentes.
43. Aportar y apoyar en los procesos de investigación, proyección social, labores administrativas, los procesos curriculares, publicaciones y general los que determine la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**.
44. Participar en las reuniones docentes de área o departamentos que programe la correspondiente facultad.
45. Dirigir, asesorar, supervisar y evaluar monografías, trabajos de grado y las investigaciones adelantadas por los estudiantes.
46. Proponer la adquisición de bibliografía, en su área.
47. Promover la confirmación y desarrollo del grupo de trabajo en la respectiva área.
48. Permanecer en las dependencias ó el lugar que este designe la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**, cumpliendo sus labores, durante toda la jornada laboral.
49. Cumplir las funciones de asesoría, consultoría e investigación externa, que le sean asignadas.
50. Elaborar y actualizar periódicamente manuales, guías, módulos y otras ayudas didácticas en materia de área.
51. 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.
52. Ejercer las demás funciones de apoyo académico dentro de su área, que le sean asignadas por el Decano, o Jefe de Area o Departamento respectivo.
53. Otras previstas en la legislación laboral, estatuto docente, en este reglamento y todas aquellas otras que por su naturaleza correspondan a la actividad académica.
54. 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 **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**.

**PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES Y LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 43. Sé prohíbe a 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 de estos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
  - a) Respecto de los salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
  - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta el (50%) cincuenta por ciento de los salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley lo autorice.
  - c) El Banco Agrario, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un (50%) cincuenta por ciento de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
  - d) La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** puede retener de las cesantías el valor respectivo en los casos de los artículos 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación.
5. No trasportar en vehículo de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** a personas y objetos ajenos y extraños a ella sin previa autorización, ni prestar tales vehículos a los empleados o personal no autorizado.
6. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarse o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
7. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
8. Hacer o permitir todo genero de rifas, colectas, suscripciones en los mismos sitios.
9. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del **ARTÍCULO 57** del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "Lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

10. Cerrar intempestivamente la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, serán imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
11. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubiesen presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo de conflicto.
12. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad. ( Art. 59. C.S.T.).

**ARTÍCULO 44. Se prohíbe a los trabajadores:**

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles del trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**, así como consumirlas en su propio provecho dentro de la Institución.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes (o consumirlos en la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** o dentro de su horario de trabajo).
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueden llevar el personal de seguridad.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**, excepto en los casos de huelga, en los cuales de todos modos deben abandonar el lugar de trabajo, conforme a la ley vigente.
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 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, papelería, equipos, herramientas, Internet, servicio telefónico, la dotación, distintivos, vehículos y todos elementos suministrados por la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** en objetivos distintos del trabajo contratado. (Artículo 1°. Literal b. Ley 50/90). Destinar el tiempo a labores distintas propias del trabajo. Deformar, modificar o mutilar los uniformes y demás elementos de trabajo.
9. Llegar con retardo, no asistir al trabajo o salir de la Institución sin autorización.

10. Empezar o terminar el trabajo en horas distintas a las reglamentarias, sin orden o autorización del respectivo superior.
11. Apostar dinero o bienes en cualquier forma dentro de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**.
12. Manejar u operar vehículos, equipos o máquinas que no se les haya asignado, o para lo cual no tiene debida autorización.
13. Dormir en horas de trabajo.
14. Retirar de los archivos u oficinas documentos o elementos, o dar a conocer cualquier documento sin autorización expresa para ello.
15. Ocuparse de trabajo distintos a los de su cargo dentro de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**, sin autorización de su superior.
16. 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.
17. Rechazar sin causa justificada, la realización de trabajos extraordinarios o suplementarios solicitados por la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**.
18. Amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo, o llamarlos por apodos o palabras ofensivas.
19. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba sucederle en la labor.
20. Elaborar o ayudar a elaborar productos o prestar servicios iguales, similares o conexos a los de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**, ya sea como asalariado en otra entidad, como socio o independientemente, sin autorización escrita de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**.
21. Suministrar a extraños, sin autorización expresa, especificaciones o datos relacionados con la organización, o cualquiera de los sistemas o procedimientos de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**.
22. Portar medios de distracción durante el trabajo, tales como radios, revistas, libros, juegos, periódicos, celulares.
23. Rifar, cambiar, vender, o negociar en cualquier forma objetos durante el trabajo.
24. Atender a vendedores u otras personas para asuntos personales, en el sitio de trabajo o durante el horario de trabajo.
25. Cambiar el sitio de trabajo del lugar asignado a otro por razones distintas a las de su trabajo y sin autorización de su inmediato superior.
26. Demorarse más del tiempo normal o necesario en cualquier acto o diligencia que la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** le haya ordenado, o para el cual haya concedido permiso, dentro o fuera de la Institución.
27. Abusar del servicio telefónico de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**, para hacer repetidas llamadas de carácter personal.

28. Demorarse más del tiempo indicado para tomar refrigerios o almuerzos, sin causa justificada.
29. No usar correctamente los elementos de protección y seguridad o negarse a usarlos.
30. Engañar al empleador o sus compañeros en cuanto información y documentación personal o referente a su trabajo. Haber presentado para la admisión a la Fundación o presentar después para cualquier efecto documentos o papeles falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la verdad.
31. Dar información no cierta en cuanto al subsidio familiar, de transporte u otros beneficios.
32. Entrar o sacar paquetes, bolsas y objetos semejantes de las instalaciones de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** donde está prohibido, sin mostrar el contenido al representante de la Institución, o al personal de seguridad.
33. Irrespetar o dar mal trato al personal de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** y a quienes presten servicios a ésta, sean o no trabajadores de la misma.
34. Entrar o salir de las instalaciones de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** en horas distintas a las de trabajo sin causa justificada o sin autorización.
35. Extraviar, destruir o deteriorar cualquier documento que esté bajo su custodia.
36. Faltar de cualquier forma a sus funciones establecidas en los manuales de funciones, descripción de cargos, perfiles, circulares y resoluciones.
37. Fijar avisos o papeles de cualquier clase en las paredes o sitios no autorizados por la Institución, o escribir en los muros internos o externos de la misma.
38. Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de la Institución, en horas de trabajo.
39. Mantener con personas intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho ilícito de la misma.
40. Confiar a otro trabajador sin la expresa autorización del Jefe Inmediato la ejecución del propio trabajo.
41. Recibir visitas de carácter personal entre trabajo o dentro de la Institución, o permitir que personas ajenas a la Institución ingresen a ella para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo.
42. Hacer reuniones dentro de la Institución no relacionadas con el trabajo, sin previo permiso escrito de la Institución, aún cuando sea en horas distintas del horario de trabajo.
43. Desacreditar o difamar de cualquier forma y por cualquier medio las personas, servicios o nombre la Institución o incitar a que no se compren, reciban u ocupen sus productos o servicios.
44. Destruir, dañar o retirar los archivos en medio magnético o físico, producidos o conocidos por ocasión a su trabajo o suministrados a él por parte de la Institución.
45. Introducir o instalar programas o archivos que puedan afectar las condiciones de los equipos, o consultar páginas de Internet que no guarden relación directa con el desempeño de sus funciones.



### CAPÍTULO XIII

#### ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 45.** La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** no puede imponer a sus trabajadores sanciones o no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contratos de trabajo (Artículo 114 C.S.T.).

**ARTÍCULO 46.** Se establecen las siguientes clases de **faltas leves** y las correspondientes sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Institución, implica **por primera vez** llamado de atención verbal; **por segunda vez** llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida; **por tercera vez** suspensión en el trabajo hasta por dos (2) días.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o el turno correspondiente sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicios de consideración a la institución, implica **por primera vez** suspensión en el trabajo hasta por tres (03) días; **por segunda vez** suspensión en el trabajo hasta por ocho (08) días.
- c) La falta total al trabajo durante un 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.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones y/o prohibiciones contractuales o reglamentarias implica **por primera vez** suspensión en el trabajo hasta por ocho (08) días; **por segunda vez** suspensión en el trabajo hasta por dos (02) meses.

La imposición de las multas o sanciones no impiden que la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consideran cuentas especiales dedicadas exclusivamente a estímulos para los trabajadores de la Institución.

**ARTÍCULO 47.** Constituyen **faltas graves** y por tanto podrán ser invocadas por la Fundación como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo las siguientes:

- a. El retardo de más de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente **por cuarta vez.**
- b. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, **por tercera vez.**
- c. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente por **segunda vez.**

- d. Violación por parte del trabajador de las obligaciones y/o prohibiciones contractuales o reglamentarias.

#### **PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 48.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de las decisiones de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** de imponer o no, la sanción definitiva. (Art. 115 C.S.T.)

**ARTÍCULO 49.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior. (Art. 115 C.S.T.)

#### **CAPÍTULO XIV**

##### **RECLAMOS**

##### **PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN.**

**ARTÍCULO 50.** Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** el cargo de Director de Promoción y Desarrollo Humano, quién los oirá y resolverá en Justicia y Equidad.

**ARTÍCULO 51.** 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 XV**

##### **MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS**

**ARTÍCULO 52. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL.** “Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un

empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”. (Art. 2º. Ley 1010/06).

**Modalidades.** Se encuentran definidas en la misma Ley 1010/2006, así:

	Maltrato laboral
	Persecución laboral
	Discriminación laboral
	Entorpecimiento laboral
	Inequidad laboral
	Desprotección laboral

Para determinar el acaecimiento de alguna de las anteriores modalidades se estará a la variedad de conductas descritas establecidas en la Ley 1010 de 2006.

**ARTÍCULO 53. MECANISMOS DE PREVENCIÓN:** Con el fin de prevenir las conductas que constituyen acoso laboral, la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** realizará regularmente capacitaciones o charlas instructivas, individuales o colectivas, dirigidas al personal vinculado con la Institución, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato al interior de la misma, y velar por el buen ambiente laboral. Igualmente preverá espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.

**ARTÍCULO 54. PROCEDIMIENTO PARA PREVENIR Y CONTRARRESTAR COMPORTAMIENTOS DE ACOSO LABORAL:** Cualquier persona vinculada con la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** que se considere sujeto pasivo de una conducta que pueda constituir acoso laboral, deberá informar tal circunstancia de manera inmediata a la Directora de la División de Promoción y Desarrollo Humano de la misma Institución, o a la persona que haya sido designada para tal fin, quien efectuará las averiguaciones internas correspondientes y buscará los mecanismos adecuados preventivos para superar las eventuales situaciones de acoso. Esta información dará inicio al procedimiento interno de investigación encaminado a detectar y superar eventuales situaciones de acoso laboral, notificando lo correspondiente al Comité de Convivencia Laboral para lo de su competencia.

La Directora de la División de Promoción y Desarrollo Humano, o la persona designada para conocer de estos asuntos, en protección de las garantías constitucionales, citará a (las) persona (s) involucrada (s) en los hechos y practicar todas las pruebas que conduzcan a

establecer suficientemente su existencia y circunstancias, con el fin de escuchar sus descargos y declaraciones, según sea el caso. En todo caso, de las diligencias practicadas se dejará constancia mediante acta.

Cumplido al anterior procedimiento la Directora de la División de Promoción y Desarrollo Humano, o la persona designada para conocer de estos asuntos, podrá tomar la decisión disciplinaria que estime pertinente de acuerdo con los postulados y orientaciones determinadas en la Ley 1010 de 2006; igualmente podrá ordenar la ejecución de las correspondientes medidas preventivas, en orden al mejoramiento del ambiente laboral, así como la prevención o superación de conductas, conforme al artículo 9º de la Ley 1010 de 2006.

**PARÁGRAFO 1.** Cuando la persona involucrada en una situación de acoso como sujeto pasivo o activo sea el competente para conocer tales asuntos, la información se presentará ante el superior jerárquico de quien tiene esta función, quien iniciará las actividades previstas en el presente artículo.

**PARÁGRAFO 2.** Toda la actuación se surtirá con absoluta reserva y confidencialidad frente a los hechos y en relación con los sujetos activos y pasivos que puedan encontrarse involucrados.

**ARTÍCULO 55. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES** tendrá un comité integrado en forma bipartita por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del empleador. Este comité se denominará **“Comité de Convivencia Laboral”**. Su naturaleza será consultor y conciliador, encargado de hacer el análisis de todos aquellos casos en que se controviertan situaciones de acoso 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; intentará con ellas la recuperación de tejido convivente, 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 2006. De su actuación se dejará constancia escrita suscrita por los participantes.

## **CAPÍTULO XVI**

### **PUBLICACIONES**

**ARTÍCULO 52.** Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la RESOLUCIÓN aprobatoria del presente reglamento, el patrono debe publicarlo en el lugar de trabajo mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles en dos (2) sitios distintos. Si hubiese varios lugares de trabajo separado, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el Reglamento debe fijarse la Resolución aprobatoria. (Art. 120 C.S.T.).

## **CAPÍTULO XVII**

### **VIGENCIA**

**ARTÍCULO 53.** El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (Art. 121 C.S.T)

## **CAPÍTULO XVIII**

### **DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO 54.** Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**.

## **CAPÍTULO XIX**

### **CLÁUSULAS INEFICACES**

**ARTÍCULO 55.** 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 fuese más favorable al trabajador. (Art. 109 C.S.T.)

**Representante Legal,**

**LUIS HERNÁN LINARES ÁNGEL**

Presidente del Claustro y Representante Legal

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LOS LIBERTADORES**