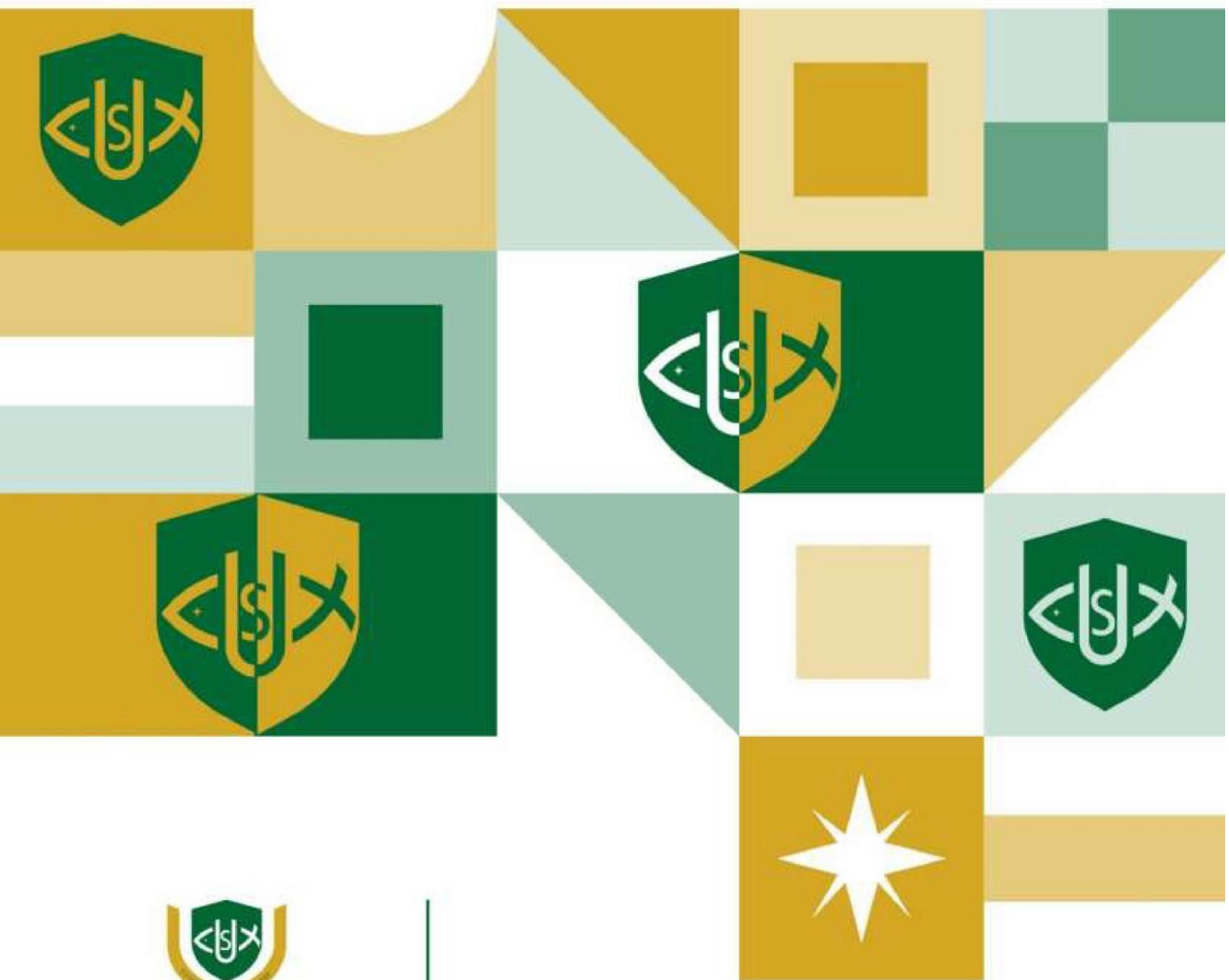




UniCatólica del Sur
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR

Reglamento Interno de Trabajo

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR

CONSEJO SUPERIOR

Mons. Juan Carlos Cárdenas Toro
Gran Canciller

Dra. Enma Guerra Nieto

Dra. Doris Sarasty Rodríguez

Dr. Gerardo León Guerrero Vinuesa

Pbro. PhD. Emilio Acosta Díaz

Pbro. Luis Germán Rosero Arce

Mg. Darwin Herrera Benavides
Secretario General

CONSEJO ACADEMICO

Dra. Yoisse Nathaly Velasco Rodríguez
Rectora

Mg. Claudia Andrea Guerrero Martínez
Vicerrectora Académica y de Extensión (E)

Pbro. Milton Andrés Delgado Díaz
Vicerrector de Proyección Social y Bienestar

Mg. Claudia Andrea Guerrero Martínez
Vicerrectora de Investigación e Innovación

Esp. Gaby Stella Jojoa Gómez
Representante de Directores de Programa

Mg. Lisseth Vanessa Acosta Ordoñez
Representante Profesores

Kennet Nicolas Peña Coral
Representante Estudiantes

Edwin Orlando Taramuel Alpala
Representante Egresados

Mg. Darwin Herrera Benavides
Secretario General

CONSEJO DIRECTIVO

Dra. Yoisse Nathaly Velasco Rodríguez
Rectora

Mg. Lucy Vianney Acosta
Vicerrectora Administrativa y Financiera

Mg. Claudia Andrea Guerrero Martínez
Vicerrectora Académica y de Extensión (E)

Pbro. Milton Andrés Delgado Díaz
Vicerrector de Proyección Social y Bienestar

Mg. Claudia Andrea Guerrero Martínez
Vicerrectora de Investigación e Innovación

Mg. Darío Alberto Solarte Ortega
Coordinador de Planeación y Aseguramiento de la Calidad

Pbro. Brayan Santiago Díaz Rivadeneira
Capellán

Mg. Darwin Herrera Benavides
Secretario General

Elaborado por:

Mg. Darwin Herrera Benavides
Esp. Christian Narváez Córdoba

Junio 25 de 2026

PREAMBULO

La Fundación Universitaria Católica del Sur, inspirada en los principios del humanismo cristiano y comprometida con el desarrollo humano integral sostenible, reconoce que las relaciones laborales constituyen un elemento esencial para el cumplimiento de su misión institucional y la consolidación de una comunidad universitaria fundamentada en la dignidad humana, el respeto, la justicia, la equidad y la corresponsabilidad.

En armonía con la Constitución Política de Colombia, la legislación laboral vigente y los principios que orientan el Proyecto Educativo Institucional, adopta el presente Reglamento Interno de Trabajo como el instrumento que regula las relaciones laborales entre la Institución y sus trabajadores, estableciendo las condiciones que rigen la prestación del servicio, así como los derechos, deberes, obligaciones, prohibiciones y procedimientos aplicables.

La observancia de este Reglamento fortalece las obligaciones recíprocas entre la Institución y sus trabajadores, promueve un ambiente laboral respetuoso, seguro, equitativo y colaborativo, y contribuye al adecuado funcionamiento institucional, al bienestar de los trabajadores y al cumplimiento de la misión, la visión y los objetivos de la Fundación Universitaria Católica del Sur.

GENERALIDADES

La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR – UNICATÓLICA DEL SUR** es una institución de educación superior de derecho privado, sin ánimo de lucro, fundada por la Diócesis de Pasto y reconocida por el Ministerio de Educación Nacional mediante la Resolución No. 15596 del 23 de septiembre de 2015. Su creación responde a las necesidades educativas de la región y al proceso de renovación diocesana, orientado a promover la dignidad de la persona y el bienestar de la comunidad desde los principios del humanismo cristiano. En cumplimiento de su misión institucional, la institución propende por el desarrollo humano integral sostenible, orientando su misión hacia la formación integral de las personas y el mejoramiento de las condiciones sociales, culturales y educativas de la región, de conformidad con los principios y valores que inspiran su Proyecto Educativo Institucional.

MARCO REGULATORIO INSTITUCIONAL.

- El Estatuto General de la Fundación Universitaria Católica del Sur, aprobado mediante Acuerdo No. 005 del 11 de mayo de 2021, es el documento base institucional de mayor jerarquía a nivel interno, que imprime puntos relevantes para el desarrollo de las actividades de la institución, al consagrar la arquitectura institucional, la forma de gobierno, sus órganos colegiados, la organización de las dependencias, funciones, entre otros.

- El Proyecto Educativo Institucional (PEI), aprobado por el Consejo Superior mediante Acuerdo Superior No. 004 del 24 de marzo de 2021, constituye el marco orientador de la identidad institucional de la Fundación Universitaria Católica del Sur. En él se consagran la misión, la visión, los principios, los valores, los objetivos y los demás lineamientos que orientan el desarrollo de las funciones misionales y la cultura organizacional; en consecuencia, sus disposiciones tienen carácter transversal y sirven de fundamento para la interpretación y aplicación del presente Reglamento Interno de Trabajo, así como de las demás políticas, reglamentos, protocolos y procedimientos institucionales.
- La Política de Talento Humano, aprobada por el Consejo Superior mediante Acuerdo No. 023 del 11 de agosto de 2021, establece los principios, lineamientos y directrices que orientan la gestión del talento humano en la Fundación Universitaria Católica del Sur. Sus disposiciones se articulan con el presente Reglamento Interno de Trabajo y constituyen un referente para su interpretación, aplicación y desarrollo, en armonía con la naturaleza, identidad, tipología y modelo de gestión institucional.
- El Manual de Funciones y Perfiles establece el propósito, perfil, funciones, responsabilidades y competencias de los cargos de la Fundación Universitaria Católica del Sur y complementa las disposiciones contenidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, en lo relacionado con las funciones, responsabilidades y requisitos propios de cada cargo.
- La Política de Pastoral y Bienestar Institucional, aprobada por el Consejo Superior mediante Acuerdo No. 014 del 22 de junio de 2021, establece los lineamientos y estrategias orientados a promover el bienestar integral, el desarrollo humano y la permanencia de los colaboradores de la Fundación Universitaria Católica del Sur, en concordancia con la identidad, misión y principios institucionales.
- El Reglamento Profesorado, aprobado por el Consejo Superior mediante Acuerdo Superior No. 006 del 9 de mayo de 2022, establece los principios, criterios, derechos, deberes, responsabilidades y demás disposiciones que regulan el ejercicio de la función profesoral en la Fundación Universitaria Católica del Sur.
- La Política de Tratamiento de Datos Personales, aprobada por el Consejo Superior mediante Acuerdo No. 003 del 24 de marzo de 2021, establece los principios, lineamientos y procedimientos para la recolección, tratamiento, uso, almacenamiento, circulación y protección de los datos personales, garantizando los derechos de los titulares de la información. Sus disposiciones se articulan con el presente Reglamento Interno de Trabajo y son de obligatorio cumplimiento en el desarrollo de las relaciones laborales e institucionales.
- El Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad (SIAC) constituye un instrumento de aplicación transversal en la Fundación Universitaria Católica del Sur, orientado al fortalecimiento de la calidad en todos los procesos institucionales y al logro de altos estándares en la prestación de los servicios y la gestión del talento humano, en el marco del mejoramiento continuo.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO 1. GENERALIDADES

- Artículo 1. Ámbito de aplicación
- Artículo 2. Integración
- Artículo 3. Finalidad
- Artículo 4. Interpretación

CAPÍTULO 2. CONDICIONES DE ADMISIÓN

- Artículo 5. Requisitos para la admisión
- Artículo 6. Proceso de selección y contratación
- Artículo 7. No admisión
- Artículo 8. Pruebas médicas complementarias
- Artículo 9. Concepto médico pre ocupacional
- Artículo 10. Finalidad del concepto médico pre ocupacional

CAPÍTULO 3. CONTRATO LABORAL ESPECIAL A TÉRMINO FIJO

- Artículo 11. Definición
- Artículo 12. Quiénes pueden celebrar un contrato de LABORAL ESPECIAL A TÉRMINO FIJO
- Artículo 13. Condiciones generales del contrato LABORAL ESPECIAL A TÉRMINO FIJO
- Artículo 14. Condiciones especiales del contrato de aprendizaje
- Artículo 15. Normatividad aplicable
- Artículo 16. Remuneración
- Artículo 17. Duración
- Artículo 18. Condiciones especiales

CAPÍTULO 4. PERIODO DE PRUEBA

- Artículo 19. Duración y objeto
- Artículo 20. Norma aplicable

CAPÍTULO 5. TRABAJADORES ACCIDENTALES, OCASIONALES O TRANSITORIOS

- Artículo 21. Definición
- Artículo 22. Duración del contrato
- Artículo 23. Seguridad social y garantías
- Artículo 24. Normatividad aplicable

CAPÍTULO 6. TRABAJO EN CASA



- Artículo 25. Definición
- Artículo 26. Habilitación
- Artículo 27. Principios y criterios
- Artículo 28. Duración
- Artículo 29. Elementos y medios de trabajo
- Artículo 30. Auxilio de conectividad digital

CAPÍTULO 7. TELETRABAJO

- Artículo 31. Definición
- Artículo 32. Modalidades de teletrabajo
- Artículo 33. Auxilio de transporte

CAPÍTULO 8. HORARIO DE TRABAJO

- Artículo 34. Jornada de trabajo
- Artículo 35. Duración máxima
- Artículo 36. Aumento del número de horas de trabajo señaladas
- Artículo 37. Hora de llegada y hora de salida
- Artículo 38. Jornada flexible
- Artículo 39. Compensación de jornadas para el pago

CAPÍTULO 9. TRABAJO SUPLEMENTARIO/HORAS EXTRA Y TRABAJO NOCTURNO

- Artículo 40. Trabajo suplementario/horas extra
- Artículo 41. Trabajo diurno y nocturno
- Artículo 42. Tasas y liquidación de recargos
- Artículo 43. Pago
- Artículo 44. Descanso en día sábado
- Artículo 45. Normatividad aplicable

CAPÍTULO 10. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

- Artículo 46. Acuerdo entre las partes
- Artículo 47. Remuneración
- Artículo 48. Condiciones cuando se labora el día de descanso obligatorio
- Artículo 49. Pago en día de descanso
- Artículo 50. Excepciones
- Artículo 51. Aviso sobre trabajo en día de descanso
- Artículo 52. Duración del descanso
- Artículo 53. Descanso convencional o adicional
- Artículo 54. Libre disposición del trabajador
- Artículo 55. Trabajo habitual
- Artículo 56. Normatividad aplicable

CAPÍTULO 11. DESCONEXIÓN LABORAL

- Artículo 57. Definición

CAPÍTULO 12. SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

- Artículo 58. Salario
- Artículo 59. Salario integral
- Artículo 60. Jornal
- Artículo 61. Pago del salario
- Artículo 62. Periodos de pago
- Artículo 63. Forma de pago, periodos y recargos
- Artículo 64. Salario en especie

CAPÍTULO 13. DE LAS PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS Y BONIFICACIONES ESPECIALES

- Artículo 65. Beneficios, incentivos o comisiones especiales

CAPÍTULO 14. VACACIONES REMUNERADAS

- Artículo 66. Derecho al descanso anual remunerado
- Artículo 67. Programación y reconocimiento
- Artículo 68. Vacaciones para trabajadores menores de edad
- Artículo 69. Interrupción justificada
- Artículo 70. Compensación en dinero
- Artículo 71. Acumulación
- Artículo 72. Liquidación y compensación
- Artículo 73. Registro de vacaciones
- Artículo 74. Contratos de corta duración
- Artículo 75. Exclusión del auxilio de transporte
- Artículo 76. Vacaciones anticipadas
- Artículo 77. Integración normativa

CAPÍTULO 15. PERMISOS O LICENCIAS

- Artículo 78. Permisos o licencias
- Artículo 79. Solicitud previa
- Artículo 80. Simultaneidad
- Artículo 81. Modificación
- Artículo 82. Beneficios o comisiones especiales

CAPÍTULO 16. LEY 2174 DE 2021 LEY ISAAC

- Artículo 83. Ley Isaac
- Artículo 84. Fundamento
- Artículo 85. Características
- Artículo 86. Condición

CAPÍTULO 17. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Artículo 87. Definición
- Artículo 88. Objetivo
- Artículo 89. Obligaciones del empleador
- Artículo 90. Responsabilidades de los trabajadores
- Artículo 91. Atención en salud
- Artículo 92. Procedimiento en caso de enfermedad
- Artículo 93. Deber de información
- Artículo 94. Instrucciones y tratamientos
- Artículo 95. Medidas de seguridad
- Artículo 96. Accidente de trabajo
- Artículo 97. Reporte del accidente de trabajo
- Artículo 98. Condiciones de seguridad específicas
- Artículo 99. Incapacidades

CAPÍTULO 18. LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

- Artículo 100. Labores prohibidas para mujeres y menores de 18 años

CAPÍTULO 19. MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS EN CASO DE ACOSO LABORAL Y SU SOLUCIÓN

- Artículo 101. Acoso laboral
- Artículo 102. Modalidades
- Artículo 103. Mecanismos de prevención
- Artículo 104. Comité de convivencia laboral
- Artículo 105. Funcionamiento del comité de convivencia laboral
- Artículo 106. Garantías del comité de convivencia laboral
- Artículo 107. Reuniones para el cumplimiento de sus funciones

CAPÍTULO 20. ACOSO SEXUAL EN CONTEXTOS DE TRABAJO

- Artículo 108. Ley de acoso sexual laboral
- Artículo 109. Alcance
- Artículo 110. Definiciones
- Artículo 111. Medidas preventivas y capacitación sobre acoso sexual
- Artículo 112. Canales de denuncia y procedimientos para la denuncia de acoso sexual
- Artículo 113. Sanciones por acoso sexual laboral
- Artículo 114. Fuero de protección para víctimas de acoso sexual laboral

CAPÍTULO 21. MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

- Artículo 115. Límites a la subordinación
- Artículo 116. Protección contra la discriminación

- Artículo 117. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el trabajo

CAPÍTULO 22. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

- Artículo 118. Obligaciones especiales del empleador
- Artículo 119. Obligaciones especiales del trabajador

CAPÍTULO 23. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

- Artículo 120. Prohibiciones del empleador
- Artículo 121. Prohibiciones de los trabajadores

CAPÍTULO 24. EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO DEL TRABAJADOR

- Artículo 122. Procedimiento especial
- Artículo 123. Evaluaciones de desempeño y/o productividad

CAPÍTULO 25. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA

- Artículo 124. Justas causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo

CAPÍTULO 26. DESPIDOS EN CASOS ESPECIALES

- Artículo 125. Despidos especiales
- Artículo 126. Fuerza mayor o caso fortuito
- Artículo 127. Procedimiento aplicable y marco normativo

CAPÍTULO 27. ORDEN JERÁRQUICO DISCIPLINARIO

- Artículo 128. Organización
- Artículo 129. Orden jerárquico

CAPÍTULO 28. RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRÁMITE

- Artículo 130. Reclamos
- Artículo 131. Solución

CAPÍTULO 29. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

- Artículo 132. Ámbito y objeto de aplicación
- Artículo 133. Principios
- Artículo 134. Límite de sanciones
- Artículo 135. Faltas

- Artículo 136. Acción disciplinaria
- Artículo 137. Garantías
- Artículo 138. Escala de faltas
- Artículo 139. Escala de sanciones
- Artículo 140. Tasación de la sanción
- Artículo 141. Circunstancias generales
- Artículo 142. Circunstancias agravantes
- Artículo 143. Circunstancias atenuantes
- Artículo 144. Faltas leves
- Artículo 145. Escala de faltas leves
- Artículo 146. Faltas graves
- Artículo 147. Clasificación de las Faltas graves
- Artículo 148. Aplicación armónica con la Ley 2466 de 2025

CAPÍTULO 30. PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

- Artículo 149. Competencia
- Artículo 150. Tipos de sanciones disciplinarias
- Artículo 151. Llamado de atención verbal
- Artículo 152. Llamado de atención por escrito
- Artículo 153. Acción disciplinaria
- Artículo 154. Etapas del proceso disciplinario
- Artículo 155. Diligencias preliminares y evaluación de la investigación
- Artículo 156. Proceso disciplinario
- Artículo 157. Procedimiento del proceso disciplinario
- Artículo 158. Requisitos de la decisión que da apertura al proceso disciplinario
- Artículo 159. Notificación
- Artículo 160. Descargos escritos
- Artículo 161. Practica de pruebas
- Artículo 162. Contenido de la decisión final
- Artículo 163. Recursos
- Artículo 164. Término para resolver los recursos y notificación
- Artículo 165. De las pruebas del proceso disciplinario
- Artículo 166. Recusación o impedimento
- Artículo 167. Nulidad
- Artículo 168. Principio de Inmediatez de la Acción Disciplinaria

CAPÍTULO 31. CLÁUSULAS INEFICACES

- Artículo 169. Cláusulas ineficaces

CAPÍTULO 1. GENERALIDADES

Artículo 1. Ámbito de aplicación: El presente Reglamento de Trabajo ha sido adoptado por la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA EL SUR**, con domicilio principal en el municipio de Pasto, departamento de Nariño, en cumplimiento de lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y demás normas concordantes que regulan las relaciones laborales en Colombia.

Las disposiciones contenidas en este Reglamento son de obligatorio cumplimiento y se aplican en todos los centros de trabajo de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, instituciones, dependencias, lugares de desarrollo o sedes en las que se desarrollen actividades laborales bajo subordinación, independientemente de su ubicación geográfica.

Parágrafo. Para efectos de interpretación, aplicación y cumplimiento de este Reglamento se denominará Empleador a la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, y Trabajadores a todas aquellas personas naturales vinculadas mediante contrato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades, conforme lo establece la ley laboral vigente.

Artículo 2. Integración: El presente Reglamento Interno de Trabajo forma parte integral de los contratos individuales de trabajo, presentes y futuros, celebrados entre la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR** y sus trabajadores. En consecuencia, sus disposiciones complementan, desarrollan y precisan los derechos y obligaciones de las partes, en concordancia con la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y las demás normas laborales vigentes, así como de conformidad con el Reglamento Profesorado y las demás políticas, reglamentos, protocolos, procedimientos y directrices institucionales que resulten aplicables.

Artículo 3. Finalidad: La finalidad de este reglamento es:

- a) Establecer un marco normativo claro que regule las relaciones laborales entre empleador y trabajadores.
- b) Garantizar condiciones de trabajo dignas, seguras y respetuosas, en concordancia con los principios de la Constitución, la Ley 2466 de 2025 y los convenios internacionales de la OIT ratificados por Colombia.
- c) Fomentar un ambiente laboral basado en el respeto mutuo, la cooperación, la equidad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- d) Promover la productividad, la eficiencia, el trabajo en equipo y el desarrollo integral de los trabajadores.
- e) Prevenir conflictos laborales mediante la definición de reglas claras de convivencia, disciplina, orden y seguridad.



Artículo 4. Interpretación: De conformidad con lo previsto en los artículos 104 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, la interpretación de este Reglamento deberá realizarse en concordancia con la Constitución Política de 1991, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y demás disposiciones que desarrollen o complementen la legislación laboral, privilegiando siempre la aplicación de la norma más favorable al trabajador en caso de duda o conflicto normativo.

CAPÍTULO 2. CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 5. Requisitos para la admisión: Quien aspire vincularse como trabajador, de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, deberá allegar como candidato y según aplique los siguientes documentos:

- a) Hoja de vida
- b) Fotocopia del documento de identidad
- c) Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- d) Consulta de antecedentes penales y requerimientos judiciales (Policía).
- e) Consulta de antecedentes disciplinarios, penales, contractuales, fiscales y de pérdida de investidura (Procuraduría).
- f) Consulta del boletín de responsables fiscales (Contraloría).
- g) Certificado de medidas de correctivas – RNMC.
- h) Certificado de inhabilidades por delitos sexuales con menores de catorce (14) años.
- i) Certificado registro de deudores alimentarios morosos – REDAM.
- j) Certificados de estudios cursados según aplique (bachiller, pregrado, postgrado y complementarios).
- k) Certificado vigente del curso para trabajo seguro en alturas nivel autorizado y/o coordinador según aplique.
- l) Certificados de estudios en curso, afines o no a su cargo y/o perfil laboral.
- m) Dos (2) cartas de referencia personal.
- n) Certificados laborales, en los cuales consten los periodos laborados y las labores desempeñadas, las cuales a su vez deberán ser afines al perfil del cargo.
- o) Copia de licencia o tarjeta profesional, para profesiones que requieran de dicho documento.
- p) Autorización para el tratamiento de datos personales, en el proceso de selección establecido y teniendo en cuenta los formatos disponibles.
- q) Autorización de visita domiciliaria.
- r) Declaración firmada, de conocimiento y aceptación de las políticas establecidas en la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**.

Parágrafo 1: El empleador podrá establecer en el Reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al candidato, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas.

Parágrafo 2: La presentación de documentos alterados o falsificados para acreditar el cumplimiento de los requisitos de admisión constituye una falta grave contra la ética

profesional, sin perjuicio de las sanciones administrativas, laborales, civiles o penales a que haya lugar.

Parágrafo 3: Ningún trabajador de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, tiene facultad para dar apertura a convocatorias, seleccionar y suscribir contratos laborales y/o civiles en nombre de la misma, salvo aquellos que, mediante autorización motivada o expedida sea autorizada por el empleador.

Parágrafo 4: El trabajador que actúe en contravía de lo aquí dispuesto incurrirá en falta grave y en las sanciones y responsabilidades, que a las faltas graves le correspondan conforme se indique en este reglamento.

Artículo 6. Proceso de selección y contratación: Los aspirantes o candidatos deberán participar sin excepción en el proceso de selección y contratación establecido por la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, agotando y superando cada una de sus etapas. Este proceso se lleva a cabo atendiendo a la normatividad aplicable y forma parte integral del presente reglamento.

Parágrafo. La orden de contratación directa sin agotamiento del proceso de selección y contratación, conlleva responsabilidad directa del solicitante por faltas o fallas que cometa la persona vinculada y la apertura del proceso disciplinario a que haya lugar.

Artículo 7. No admisión: La recepción de los documentos de que trata el **artículo 5** por parte de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, no conlleva a la elección o vinculación inmediata de quien aplica; todo aspirante o candidato ha de rendir las pruebas y atravesar las etapas señaladas en el proceso de selección y contratación establecido.

Parágrafo 1. El no allegar la autorización para el tratamiento de datos, requerida en el **literal "p" del artículo 5**, le impide al candidato continuar en el proceso de selección y contratación, ya que el empleador, no cuenta con la autorización expresa para el conocimiento de su información.

Parágrafo 2. La **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, se reserva el derecho de hacer la investigación que considere necesaria sobre los datos suministrados por el aspirante o candidato, respetando para ello las normas establecidas legalmente.

Parágrafo 3. La **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, presume la validez de la información y documentación aportada y acreditada por el aspirante o candidato y se reserva el derecho de verificar en cualquier tiempo su autenticidad, de tal manera que cualquier inexactitud en la solicitud o cualquier alteración o falsificación en los documentos, dará lugar a la no admisión y en caso de haberse celebrado contrato de trabajo dará lugar a la terminación con justa causa, la que para el efecto se calificará como falta grave en el presente Reglamento, además de la correspondiente notificación a las autoridades penales según lo dispongan las normas que rigen la materia.



Artículo 8. Pruebas médicas complementarias: Se realizarán atendiendo lo dispuesto en la Resolución 1843 de 2025 o la norma que lo modifique o sustituya.

Artículo 9. Concepto médico pre ocupacional: La **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR** requiere para la admisión, que todos los aspirantes o candidatos sean examinados con el fin de monitorear la exposición a los factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias por dicha exposición, lo anterior conforme al profesiograma disponible y lo contenido en la Resolución 1843 de 2025, por medio de la cual se regula la práctica de evaluaciones medicas ocupacionales y se dictan otras disposiciones.

Artículo 10. Finalidad del concepto médico pre ocupacional: Conocer las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de que las condiciones de trabajo y los riesgos a los que estaría expuesto, acorde con la tarea y el perfil de cargo no le afecten.

Parágrafo 1. Los exámenes médicos ocupacionales se realizarán cumpliendo con el principio de inclusión, en ningún caso se llevarán a cabo exámenes que atenten contra la dignidad o que pueden resultar discriminatorios. En igual forma, ningún aspirante o candidato será discriminado en virtud de sus condiciones físicas, metales o patologías.

Parágrafo 2. La inasistencia a la cita o el no permitir su realización, será motivo para no celebrar el contrato y el aspirante o candidato no podrá continuar en el proceso de selección y contratación para ser vinculado como trabajador de La **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**.

CAPÍTULO 3.

CONTRATO DE APRENDIZAJE – CONTRATO LABORAL ESPECIAL

Artículo 11. Definición: El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, mediante el cual una persona natural desarrolla a formación teórica y práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir la formación profesional metódica y completa requerida para el oficio, actividad, ocupación o profesión objeto de formación, implicando el desarrollo de actividades dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa.

El contrato de aprendizaje se regirá por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, por las disposiciones especiales que regulen esta modalidad contractual y por las demás normas que resulten aplicables.

La duración del contrato de aprendizaje será determinada de acuerdo con el programa de formación correspondiente y, en ningún caso, podrá superar tres (3) años.

El contrato de aprendizaje tendrá una finalidad esencialmente formativa, orientada al desarrollo y fortalecimiento de conocimientos, habilidades y competencias que permitan al aprendiz avanzar en su proceso de cualificación y preparación para el ejercicio laboral.



Artículo 12. Quiénes pueden celebrar un contrato de aprendizaje: Podrán celebrar contrato de aprendizaje las personas que se encuentren vinculadas a procesos de formación en los niveles y programas autorizados por la normativa vigente, entre ellos:

- a) Los estudiantes de programas de educación superior de pregrado y posgrado, cuando el contrato de aprendizaje resulte procedente de acuerdo con su programa de formación y las disposiciones aplicables.
- b) Los estudiantes de programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.
- c) Los aprendices vinculados a programas de Formación Profesional Integral del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).
- d) Los estudiantes vinculados a programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, en los términos establecidos por la normativa vigente.
- e) Los estudiantes de programas normalistas de las Escuelas Normales Superiores, cuando se cumplan las condiciones establecidas en las disposiciones aplicables.
- f) Los estudiantes universitarios que cursen el semestre de práctica o que cumplan con actividades de formación en la empresa de al menos veinticuatro (24) horas semanales, simultáneamente con el desarrollo del pensum de su programa de educación superior.
- g) Los estudiantes de educación secundaria, cuando el respectivo pensum académico contemple formación profesional integral, metódica y completa en oficios u ocupaciones que requieran certificación ocupacional o actitud profesional, de conformidad con la normativa vigente.

Artículo 13. Forma y contenido del contrato de aprendizaje: El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener, como mínimo, la siguiente información:

- a) Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
- b) Razón social o nombre de la institución educativa o entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz, cuando corresponda, con indicación de su número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y número de documento de identificación.
- c) Nombre, apellidos, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
- d) Estudios, programa o clase de formación que recibe o recibirá el aprendiz.
- e) Oficio, actividad, ocupación o profesión objeto del contrato de aprendizaje, así como el programa de formación correspondiente.
- f) Nombre, identificación, cargo y correo electrónico institucional del monitor designado por la institución educativa para realizar la supervisión de la actividad formativa, cuando corresponda.
- g) Duración del contrato de aprendizaje, con indicación de las fases lectiva y práctica o, cuando así lo permita el programa de formación, únicamente de la fase práctica.
- h) En los casos de formación dual, deberá indicarse expresamente el régimen de alternancia acordado entre la institución educativa, la empresa patrocinadora y el aprendiz.
- i) Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
- j) Monto del apoyo de sostenimiento mensual, expresado en moneda colombiana.
- k) Obligación de afiliación a los sistemas de seguridad social que correspondan de acuerdo con la fase del contrato y la normativa vigente.
- l) Derechos y obligaciones de la empresa patrocinadora y del aprendiz.
- m) Causales de terminación del contrato de aprendizaje.
- n) Fecha de suscripción del contrato.
- o) Firma de la empresa patrocinadora y del aprendiz.

Parágrafo 1. La duración de las fases del contrato deberá corresponder a la certificación expedida previamente por la institución educativa, de acuerdo con el diseño curricular del programa de formación y la autorización otorgada por la autoridad competente.

Parágrafo 2. El contrato de aprendizaje deberá elaborarse por escrito y extenderse en ejemplares destinados a la empresa patrocinadora y al aprendiz.

Artículo 14. Condiciones especiales del contrato de aprendizaje: El contrato de aprendizaje se registrará por las siguientes condiciones especiales:

- a)** Su finalidad principal será facilitar la formación del aprendiz y permitirle adquirir, desarrollar y fortalecer los conocimientos, habilidades y competencias requeridas para el adecuado desempeño de las ocupaciones, oficios o profesiones relacionadas con su proceso formativo.
- b)** La subordinación jurídica estará referida exclusivamente a las actividades propias del proceso de formación, comprendiendo la facultad de dirección y la potestad disciplinaria del empleador, las cuales deberán ejercerse con respeto por la dignidad, el honor y los derechos del aprendiz.
- c)** La formación será recibida a título estrictamente personal por el aprendiz y deberá desarrollarse de acuerdo con el programa de formación correspondiente.
- d)** Durante toda la vigencia del contrato de aprendizaje, el aprendiz tendrá derecho a recibir el apoyo de sostenimiento mensual en los términos establecidos por la legislación vigente.
- e)** Cuando se trate de formación tradicional, el apoyo de sostenimiento será, como mínimo, equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente durante la fase lectiva y al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente durante la fase práctica.
- f)** Cuando se trate de formación dual, el apoyo de sostenimiento será, como mínimo, equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente durante el primer año y al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente durante el segundo año.
- g)** Cuando el aprendiz tenga la condición de estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, independientemente de que la formación se desarrolle bajo modalidad dual o no.
- h)** Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el Sistema General de Seguridad Social en Salud y por el Sistema General de Riesgos Laborales, conforme a las disposiciones vigentes y en los términos establecidos para esta modalidad contractual.



- i) Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral en salud, pensiones y riesgos laborales, de conformidad con la normativa vigente.
- j) El ingreso base de cotización para efectos de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral será el establecido en la normativa aplicable al contrato de aprendizaje.
- k) El contrato de aprendizaje podrá desarrollarse en los niveles de formación y cualificación autorizados por la legislación vigente, de acuerdo con el programa de formación correspondiente.
- l) El tiempo correspondiente a la fase práctica podrá ser certificado por la institución educativa y reconocido como experiencia laboral, de conformidad con las disposiciones legales aplicables.

Artículo 15. Normatividad aplicable: La celebración, ejecución, reporte y terminación de los contratos de aprendizaje, así como el cumplimiento de la cuota de aprendices, se sujetarán a lo establecido en el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025, el Decreto 223 de 2026, las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan y demás disposiciones concordantes.

La determinación de la cuota de aprendizaje corresponderá al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), de conformidad con la normativa vigente.

Los contratos de aprendizaje deberán ser reportados al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) a través de los mecanismos y sistemas de información que dicha entidad establezca.

Parágrafo. Las disposiciones relacionadas con la cuota de aprendizaje, su cumplimiento, monetización, reporte y seguimiento se aplicarán de conformidad con las normas vigentes y las instrucciones impartidas por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y el Ministerio del Trabajo.

Artículo 16. Apoyo de sostenimiento y garantías laborales. El aprendiz tendrá derecho, durante toda la vigencia del contrato de aprendizaje, al apoyo de sostenimiento mensual establecido en la legislación vigente, de acuerdo con la modalidad de formación y la fase en la que se encuentre.

El apoyo de sostenimiento tendrá como finalidad garantizar el desarrollo del proceso formativo del aprendiz y se reconocerá en las condiciones y porcentajes establecidos en el artículo 14 del presente reglamento y en las normas que regulen la materia.

Durante la ejecución del contrato de aprendizaje, el aprendiz tendrá derecho a las garantías de seguridad social, prestaciones, auxilios y demás derechos laborales que correspondan de acuerdo con la fase de formación y las disposiciones legales aplicables.

Parágrafo. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser inferior a los valores mínimos establecidos legalmente. Cuando el aprendiz tenga la condición de estudiante universitario, se aplicará como mínimo el equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

Artículo 17. Duración: La duración del contrato de aprendizaje será la determinada por el programa de formación, de conformidad con su diseño curricular y con el tiempo requerido para alcanzar los resultados de aprendizaje esperados, sin que pueda superar tres (3) años.

El contrato deberá comprender las fases lectiva y práctica, de acuerdo con la estructura y características del respectivo programa de formación, salvo aquellos casos en los cuales la normativa permita que el contrato se circunscriba exclusivamente a la formación práctica requerida para cumplir con el tiempo establecido por programas de formación universitarios, tecnológicos o técnicos profesionales.



Para la determinación de la duración del contrato se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

- a) Estudiantes universitarios:** cuando el contrato se circunscriba a la práctica laboral requerida por el programa académico, tendrá la duración que señale el respectivo programa curricular.
- b) Formación dual:** los contratos celebrados bajo esta modalidad podrán tener una duración determinada de hasta tres (3) años y deberán garantizar la distribución entre fase lectiva y fase práctica conforme al diseño curricular y a las disposiciones aplicables.
- c) Programas técnicos, tecnológicos y demás programas de formación:** la duración será la establecida en el respectivo programa de formación, de acuerdo con su diseño curricular y con la certificación expedida por la institución educativa o entidad de formación.
- d) Estudiantes de educación secundaria:** la duración y condiciones del contrato deberán guardar correspondencia con el programa de formación y con las disposiciones especiales aplicables a esta población.

Parágrafo 1: La institución educativa deberá certificar previamente la duración de las fases teórica y práctica del programa de formación, certificación que deberá ser tenida en cuenta para determinar la vigencia del contrato de aprendizaje.

Parágrafo 2: En ningún caso el contrato de aprendizaje podrá superar el término máximo de tres (3) años establecido legalmente.

Artículo 18. Condiciones para la ejecución y terminación del contrato de aprendizaje: El contrato de aprendizaje, por su naturaleza de contrato laboral especial y a término fijo, se ejecutará de conformidad con las disposiciones especiales que lo regulan y, en lo no previsto expresamente, con las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo que resulten compatibles con su naturaleza y finalidad formativa:

- a)** El contrato de aprendizaje no tendrá período de prueba, de conformidad con la regulación vigente.
- b)** La subordinación jurídica se ejercerá exclusivamente respecto de las actividades propias del proceso de formación y deberá respetar en todo momento la dignidad, los derechos fundamentales y las garantías laborales del aprendiz.
- c)** La terminación del contrato de aprendizaje procederá por las causas establecidas en la legislación vigente, entre ellas la muerte del aprendiz, el mutuo consentimiento, la liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento, la suspensión de actividades por parte del empleador en los términos legalmente establecidos, sentencia ejecutoriada, expiración del plazo fijo pactado y decisión unilateral con justa causa.
- d)** La terminación unilateral del contrato de aprendizaje con justa causa deberá sujetarse a las disposiciones legales aplicables y garantizar el debido proceso cuando corresponda.
- e)** La terminación unilateral y sin justa causa del contrato de aprendizaje se sujetará a las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, particularmente a lo previsto en su artículo 64 respecto de la indemnización que corresponda.
- f)** Cuando se produzca la terminación del contrato de aprendizaje por cualquier causa que genere la necesidad de conservar la cuota de aprendices, la empresa patrocinadora deberá proceder conforme a las disposiciones establecidas por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y demás autoridades competentes.
- g)** Las situaciones de suspensión del contrato de aprendizaje se regirán por las causales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y por las causales especiales previstas en la regulación vigente para esta modalidad contractual.

- h)** Cualquier actuación relacionada con la terminación del contrato deberá constar por escrito cuando así lo exija la normativa aplicable, garantizando los derechos de las partes y el debido proceso.

Parágrafo. En lo no previsto expresamente en este capítulo, se aplicarán las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025, el Decreto 223 de 2026 y las demás normas que regulen, modifiquen, adicionen o sustituyan el contrato de aprendizaje.

CAPÍTULO 4. PERIODO DE PRUEBA

Artículo 19. Duración y objeto: Cuando el empleador haya seleccionado al aspirante o candidato que será vinculado como trabajador, podrá pactar con él un período inicial de prueba el cual tendrá como finalidad permitir a las partes evaluar:

- a)** Las aptitudes, competencias y cualidades del trabajador para el desempeño de sus funciones.
- b)** La conveniencia y condiciones de la relación laboral, en el marco del principio de estabilidad y del derecho al trabajo digno.

Este período deberá ajustarse a lo establecido en los artículos 76 al 80 del Código Sustantivo del Trabajo y las disposiciones complementarias de la Ley 2466 de 2025.

Parágrafo 1. El período de prueba debe pactarse por escrito. Si no se pacta expresamente, los servicios se entenderán regidos por las normas generales del contrato de trabajo.

El período de prueba no podrá exceder los dos (2) meses. En los contratos a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, dicho período no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, y en ningún caso podrá sobrepasar los dos (2) meses.

Parágrafo 2. En los contratos sucesivos celebrados entre el mismo empleador y trabajador, el período de prueba únicamente es válido para el primer contrato. (Ley 50 de 1990, artículo 7).

Parágrafo 3. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de manera unilateral y sin indemnización, siempre que la decisión esté debidamente sustentada en razones objetivas relacionadas con la evaluación del desempeño o la conveniencia laboral (Sentencia C-028 de 2019, Corte Constitucional).

Parágrafo 4. Los trabajadores en período de prueba gozan de todos los derechos y prestaciones laborales, sin excepción, en igualdad de condiciones con los demás trabajadores (CST, artículo 80).

Artículo 20. Norma aplicable: el empleador se acoge a lo previsto en los artículos 76 al 80 del Código Sustantivo del Trabajo, la jurisprudencia constitucional y ordinaria vigente,

así como a lo establecido en la Ley 2466 de 2025, en lo relativo a la regulación, límites y garantías del período de prueba.

CAPÍTULO 5.

TRABAJADORES ACCIDENTALES, OCASIONALES O TRANSITORIOS

Artículo 21. Definición: Se consideran trabajadores accidentales, ocasionales o transitorios aquellos que se vinculen para ejecutar labores de corta duración, no mayores a un (1) mes, y cuya naturaleza sea distinta de las actividades ordinarias y permanentes desarrolladas por la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, teniendo en cuenta que:

- a) Estos trabajadores, de conformidad con el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 2466 de 2025, gozan de los mismos derechos fundamentales que los demás trabajadores, en particular: pago oportuno del salario.
- b) Reconocimiento del descanso remunerado en días de descanso y festivos, auxilio de cesantías, intereses sobre las cesantías y prima de servicios, de acuerdo con la normatividad aplicable.
- c) Garantías de seguridad social en salud, pensión, riesgos laborales y aportes parafiscales, conforme a la ley.

Artículo 22. Duración del contrato: El contrato de trabajo accidental, ocasional o transitorio podrá celebrarse únicamente para cubrir necesidades excepcionales de corta duración, y en ningún caso podrá extenderse por más de treinta (30) días calendario consecutivos. En caso de requerirse continuidad en las labores, se entenderá que existe una relación laboral ordinaria, con las consecuencias legales que ello implica.

Artículo 23. Seguridad social y garantías: Los trabajadores accidentales, ocasionales o transitorios estarán afiliados y tendrán derecho a los sistemas de Seguridad Social Integral (salud, pensión y riesgos laborales), de conformidad con las disposiciones legales vigentes. El empleador será responsable de efectuar los aportes correspondientes desde el inicio de la relación laboral, sin perjuicio de los aportes que deban ser compartidos con el trabajador en los términos de la ley.

Parágrafo. El hecho de que el contrato tenga corta duración no exonera al empleador del cumplimiento de todas las obligaciones laborales y de seguridad social a favor del trabajador, incluidas las relacionadas con la protección de la maternidad, la igualdad y la no discriminación.

Artículo 24. Normatividad aplicable: El empleador se acoge a lo dispuesto en los artículos 6 y 45 del Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, la Ley 2466 de 2025 y demás normas que adicionen, modifiquen o reglamenten esta materia.

CAPÍTULO 6.

TRABAJO EN CASA

Artículo 25. Definición: Se entiende por trabajo en casa la habilitación transitoria otorgada por el empleador a sus trabajadores, para desarrollar sus funciones o actividades laborales por fuera de las instalaciones físicas de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, cuando por circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales impidan que estas se realicen en el lugar habitual de trabajo.

Esta modalidad no modifica la naturaleza del contrato laboral, ni implica desmejora de las condiciones pactadas. El trabajo en casa se desarrolla privilegiando el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), medios informáticos o análogos, siempre que las labores puedan realizarse sin requerir la presencia física del trabajador.

Artículo 26. Habilitación: El trabajo en casa procederá cuando concurren circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan temporalmente la prestación del servicio en el lugar de trabajo.

Parágrafo 1. La habilitación del trabajo en casa no elimina la facultad de subordinación, ni la potestad de dirección y supervisión por parte del empleador. Durante su vigencia se mantienen todos los derechos, obligaciones y deberes derivados de la relación laboral.

Parágrafo 2. La habilitación podrá disponerse de manera unilateral por el empleador o por acuerdo con el trabajador. Igualmente, el trabajador podrá solicitarla conforme al procedimiento interno que para el efecto defina el empleador. La decisión se formalizará por escrito, indicando las causas y el periodo de vigencia.

Artículo 27. Principios y criterios: El trabajo en casa se regirá por los principios generales del derecho laboral y por los siguientes criterios específicos:

- a) **Coordinación.** Las funciones deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria para alcanzar los objetivos de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**. El empleador fijará los mecanismos de comunicación, reporte, seguimiento y evaluación, garantizando canales permanentes de retroalimentación.
- b) **Derecho a la desconexión laboral.** Todo trabajador tiene derecho a disfrutar efectivamente de su tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones, feriados y vida familiar, sin interrupciones indebidas. El empleador se abstendrá de impartir órdenes o requerimientos por fuera de la jornada laboral. Cuando el empleador formule instrucciones en tiempo de desconexión, estas se entenderán impartidas para ser atendidas en el inicio de la jornada laboral siguiente, sin que ello constituya incumplimiento por parte del trabajador.

Artículo 28. Duración: El trabajo en casa podrá autorizarse hasta por un término máximo de tres (3) meses, prorrogables por una sola vez y por igual periodo. En caso de persistir las circunstancias que originaron la habilitación, esta podrá extenderse hasta que desaparezcan dichas condiciones, en los términos previstos por la Ley 2466 de 2025.

Parágrafo. El empleador conserva la facultad de dar por terminada la habilitación del trabajo en casa, siempre que cesen las causas que la motivaron, garantizando la debida notificación al trabajador.

Artículo 29. Elementos y medios de trabajo: El trabajador podrá utilizar sus propios equipos y herramientas. No obstante, cuando la naturaleza de las funciones lo exija, el empleador suministrará los equipos, software, sistemas de información o materiales necesarios, de acuerdo con los recursos disponibles.

Parágrafo. El trabajador deberá garantizar la custodia, reserva y buen uso de la información, cumpliendo las políticas institucionales de seguridad de la información, confidencialidad, tratamiento de datos personales y demás normas aplicables.

Artículo 30. Auxilio de conectividad digital: El empleador reconocerá a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, el auxilio de conectividad digital durante el tiempo en que desarrollen sus funciones bajo la habilitación de trabajo en casa.

Parágrafo. El auxilio de conectividad reemplaza al auxilio de transporte durante el periodo de habilitación y no será acumulable con este.

CAPÍTULO 7. TELETRABAJO

Artículo 31. Definición: El teletrabajo es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

Artículo 32. Modalidades de teletrabajo: Las siguientes son las modalidades posibles de teletrabajo en la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**:

- a) Teletrabajo autónomo: Es aquel donde los teletrabajadores pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física de la institución) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y solo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- b) Teletrabajo móvil: Es aquel en donde los teletrabajadores no tienen un lugar de trabajo establecido.
- c) Teletrabajo híbrido: Es aquel en donde los teletrabajadores laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
- d) Teletrabajo transnacional: Es aquel en donde los teletrabajadores de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando



aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

- e) **Teletrabajo temporal o emergente:** Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

Parágrafo 1: El empleador gestionará con la Administradoras de Riesgos Laborales ARL, que garantice la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del mismo.

Parágrafo 2: El empleador deberá proporcionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores, enfocándose en el manejo de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo y habilidades de comunicación remota.

Artículo 33. Auxilio de transporte: Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad para el teletrabajador, no habrá lugar al pago del auxilio de transporte, sin embargo, sí al de conectividad, para quienes tengan un salario inferior a los dos (2) SMMLV y que corresponde al valor del auxilio de transporte.

CAPÍTULO 8. HORARIO DE TRABAJO

Artículo 34. Jornada de trabajo: La jornada ordinaria de trabajo, será de cuarenta y dos horas semanales (42) a partir del quince (15) de julio del año 2026 (acorde a la Ley 2101 de 2021), salvo las excepciones previstas por ley. No obstante, con ocasión a especificaciones técnicas, el empleador podrá extender la jornada ordinaria y fijar diferentes horarios, de acuerdo con las necesidades y exigencias del servicio, haciendo una distribución técnica de la jornada y del horario, pero con sujeción a las normas sustantivas que regulan la jornada de trabajo.

- a) **Personal administrativo, auxiliar y/o operativo:** La jornada ordinaria de trabajo será la establecida por la normativa laboral vigente, en especial la Ley 2101 de 2021 y las disposiciones que la modifiquen, sustituyan o complementen. La **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, en procura de promover el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal, establece como regla general una jornada de cuarenta y dos (42) horas semanales, de lunes a jueves, distribuida en el horario de 8:00 a.m. a 12:00 m. y de 2:00 p.m. a 6:30 p.m y el día viernes 8:00 a.m. a 12:00 m. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m, sin perjuicio de los ajustes que puedan realizarse por necesidades del servicio, debidamente justificados y conforme a la normatividad aplicable.
- b) **Personal Profesor.** El personal profesoral se regirá por lo dispuesto en el Reglamento Profesoral de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR** en todo lo relacionado con la jornada laboral, los horarios de trabajo y la

distribución de la carga académica, sin perjuicio de las disposiciones contenidas en el presente Reglamento.

- i. Tiempo completo.** Será de cuarenta (40) horas a la semana.
- ii. Medio tiempo.** Será de veinte (20) horas a la semana.
- iii. Hora catedra.** la carga académica y horaria será la establecida en el respectivo contrato de trabajo, de conformidad con las necesidades institucionales y la normatividad aplicable.
- iv. Ocasional:** vinculado temporalmente a la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR** para atender necesidades específicas de docencia, investigación, extensión o demás actividades académicas, de conformidad con la reglamentación expedida por el Consejo Académico.

Parágrafo 1. el personal administrativo, auxiliar, operativo y docente, ha de permanecer en la institución durante las horas de labor diaria correspondiente a la respectiva jornada semanal de trabajo, según la distribución que a cada uno se le hiciera.

Parágrafo 2. Las horas de entrada y salida de los trabajadores y las trabajadoras serán fijadas entre 6:00 de la mañana y 7:00 de la noche, dependiendo de la jornada asignada para su labor y de la necesidad del servicio cuando del uso de la disponibilidad se trate. Los días laborales para el personal administrativo, auxiliar y/o operativo son de lunes a viernes y sábados cuando el servicio lo requiera.

Parágrafo 3. Se consideran excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los trabajadores y las trabajadoras que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, conforme a la naturaleza de sus funciones y al nivel de responsabilidad asignado por la Institución.

Lo anterior se aplicará en los términos establecidos por el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas laborales vigentes, atendiendo la naturaleza especial de sus funciones, sin perjuicio del respeto a los derechos mínimos y garantías laborales.

Parágrafo 4. Con el propósito de promover el bienestar físico y mental de los trabajadores, fomentar hábitos saludables, fortalecer la integración institucional y contribuir a un adecuado clima organizacional, la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR** otorgará a sus trabajadores y trabajadoras un tiempo de cuarenta (40) minutos diarios para la realización de pausas activas, actividades de bienestar, descanso e integración.

De este tiempo, cinco (5) minutos estarán destinados a la realización de pausas activas orientadas a la promoción de la salud y la prevención de riesgos asociados al trabajo. El tiempo restante podrá destinarse a actividades de descanso, alimentación, bienestar e integración institucional. Este tiempo se distribuirá veinte (20) minutos en la jornada de la mañana y veinte (20) minutos en la jornada de la tarde, o conforme a la programación que establezca la Institución de acuerdo con las necesidades del servicio.

Las pausas activas y los espacios de integración se desarrollarán dentro de la jornada laboral y deberán realizarse de manera organizada, sin afectar la continuidad y adecuada prestación de los servicios académicos y administrativos de la Institución.

Parágrafo 5. En caso de fuerza mayor, caso fortuito, que impida la realización del trabajo, el empleador solo estará obligado a pagar por el tiempo trabajado.

Artículo 35. Duración máxima: La duración máxima de la jornada ordinaria podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones: en las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

- a) Los adolescentes mayores de quince (15) años y menores de diecisiete (17) años solo podrán trabajar en una jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las dieciocho (18) horas.
- b) Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las veinte (20) horas.
- c) Los adolescentes mayores de quince (15) y menores de dieciocho (18) años que se encuentran en estado de embarazo, a partir del séptimo mes de gestación y durante el periodo de lactancia, no podrán trabajar en una jornada superior a cuatro (04) horas diarias (artículo 114 de la ley 1098 de 2006, Código de la Infancia y la Adolescencia).

El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a el empleador o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda las seis (6) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana; En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo en día de descanso 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.

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada descrita en el artículo 33, 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 día domingo, conforme a la Ley 2466 de 2025.

Parágrafo: El empleador no podrá sin el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Artículo 36. Aumento del número de horas de trabajo señaladas: Podrá ser elevado por orden del empleador y sin permiso de la autoridad competente, por razón de

fuerza mayor, caso fortuito, amenaza, accidentes o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR** o en ocasión de esta, quedando los trabajadores obligados a cumplir con dichas modificaciones.

Artículo 37. Hora de llegada y hora de salida: El horario laboral de los trabajadores será determinado de conformidad con la naturaleza de las funciones, las necesidades del servicio y la modalidad contractual aplicable. Dado que no todos los cargos requieren el mismo horario, la hora de ingreso y de salida será fijada de manera particular para cada trabajador o grupo de trabajadores, conforme a la programación interna previamente establecida por el empleador. Dicha programación será comunicada con la debida antelación a cada trabajador y deberá respetar lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas laborales vigentes. En todo caso, se garantizará el cumplimiento de la jornada laboral máxima legal y los derechos del trabajador.

Parágrafo. La puntualidad en la hora de ingreso y salida constituye un deber esencial del trabajador y un factor fundamental para el buen funcionamiento de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, el incumplimiento reiterado o injustificado del horario asignado podrá dar lugar a llamados de atención, sanciones disciplinarias o a las consecuencias previstas en el presente Reglamento y en la legislación laboral vigente. El Empleador llevará el respectivo control de asistencia y puntualidad por los medios establecidos, los cuales serán de obligatorio cumplimiento por parte de los trabajadores.

Artículo 38. Jornada flexible: El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos horas (42) horas semanales a partir del quince (15) de julio de 2026, conforme a la Ley 2101 de 2021.

Artículo 39. Compensación de jornadas para el pago: 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 hasta máximo nueve (9) horas diarias, 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 y de cuarenta y dos horas (42) horas semanales a partir del 15 de julio de 2026 (Ley 2101 de 2021). Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras, de acuerdo en todo caso al artículo 165 del Código Sustantivo de Trabajo.

CAPÍTULO 9.

TRABAJO SUPLEMENTARIO/HORAS EXTRA Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 40. Trabajo suplementario/horas extra: Es el que excede la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal, conforme al artículo 159 del Código Sustantivo de Trabajo.



Parágrafo 1. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias.

Parágrafo 2. El trabajador que pretenda realizar horas extras debe seguir el procedimiento establecido, informando y obteniendo autorización en primer lugar de su jefe inmediato, quien verificará la viabilidad financiera, y solicitará autorización del empleador. Trámite que ha de efectuarse previamente para garantizar el cumplimiento normativo respectivo, solo se tendrán en cuenta para pago los registros debidamente autorizados.

Parágrafo 3. El empleador no permite, avala, o reconoce trabajo suplementario sin contar con las autorizaciones necesarias, en cumplimiento del procedimiento y los acuerdos previamente establecidos.

Artículo 41. Trabajo diurno y nocturno: Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis (6) horas y las diecinueve (19) horas. Trabajo nocturno es el comprendido entre las diecinueve (19) horas y las (6) horas.

Parágrafo. Con la entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025, el artículo 40 del presente reglamento, se aplicará a partir del día veinticinco (25) de diciembre de dos mil veinticinco (2025), hasta tanto y según aplique el empleador se regirá por lo dispuesto en el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo.

Artículo 42. Tasas y liquidación de recargos: Conforme a la normatividad vigente se tendrá en cuenta:

- a) 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 ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales.
- b) El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c) El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Parágrafo 1. Los recargos aquí estipulados se liquidarán sin perjuicio de la acumulación de recargos que proceda según la ley, como el recargo nocturno junto con el dominical o festivo, cuando el trabajo se desarrolle en dichas jornadas.

Parágrafo 2. El empleador podrá establecer turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

Parágrafo 3. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a 10 horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

Artículo 43. Pago: El pago se efectuará junto con el del salario ordinario, o más tardar con el salario del período siguiente.

Artículo 44. Descanso en día sábado: Pueden repartirse las horas de trabajo semanales, ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas adicionales y por previo acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el día sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras, y será adaptada en seguimiento de la modificación efectuada mediante la Ley 2101 de 2021, de acuerdo a los máximos ahí establecidos.

Parágrafo. Cuando la jornada laboral se amplíe por acuerdo entre las partes, a diez (10) horas diarias, no se podrá laborar horas extras.

Artículo 45. Normatividad aplicable: El empleador acata la normatividad vigente a nivel nacional en lo relacionado con trabajo suplementario/horas extras y trabajo nocturno, especialmente aquella contenida los artículos 168, 169 y 170 de la Ley 789 de 2002, la Ley 2101 de 2021 y el Código Sustantivo de Trabajo.

CAPÍTULO 10.

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

Artículo 46. Acuerdo entre las partes: Podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí de trabajo, se presumirá que el día de descanso obligatorio es el domingo.

Artículo 47. Remuneración: Las prestaciones y derechos del trabajador que trabaje en días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso obligatorio:

El trabajo en día de descanso obligatorio y festivos se remunerará con un recargo del ochenta por ciento (80%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. (a partir del (uno) 1 de julio de 2026 será del noventa por ciento (90%) y a partir del uno (1) de julio de 2027 será del cien por ciento (100%)).

Si el día de descanso obligatorio, coincide con otro día de descanso remunerado, el trabajador solo tendrá derecho al recargo establecido anteriormente.

Se exceptúa de esta remuneración el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (artículo 26 Ley 789 del 2002).

El pago de trabajo suplementario/horas extra se remunerará así:

- a) Trabajo extra diurno en festivos y día de descanso con un recargo del cien por ciento (100%).
- b) Trabajo extra nocturno en festivos y día de descanso con un recargo del ciento cincuenta por ciento (150%).
- c) Trabajo en festivo o día de descanso nocturno con un recargo del ciento diez por ciento (110%).



Parágrafo. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación del servicio en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

Artículo 48. Condiciones cuando se labora el día de descanso obligatorio: El Trabajador que labore ocasionalmente el día de descanso obligatorio, tiene derecho a un (1) día de descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a elección del trabajador. Si opta por el descanso compensatorio, este se le puede otorgar en alguna de las siguientes formas:

- a) En otro día laborable de la semana siguiente.
- b) Si se trata del día de descanso, desde el medio día o a las trece (13) horas del domingo, hasta el mediodía, o las trece (13) horas del lunes.

Si opta por retribución en dinero, está se pagará así:

- a) Conforme a lo descrito en el artículo 46 del presente reglamento.
- b) Si solo ha trabajado parte de la jornada, se le pagará en la misma forma (artículo 46 del presente reglamento) proporcionalmente al tiempo trabajado, también sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho por haber laborado la semana completa.

Serán de descanso obligatorio remunerado, los días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral, salvo para los trabajadores acogidos a la jornada especial:

Parágrafo 1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 09 de julio, 13 de julio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º 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.

Parágrafo 2. El descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 09 de julio 15 de agosto, 12 de octubre, 01 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no sean día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

Parágrafo 3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior, conforme al artículo 1 de la Ley 51 de 1983.

Parágrafo 4. Día de la familia, según lo estipulado en el Artículo 5 de la Ley 1857 de 2017, con el fin de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia como núcleo fundamental, los trabajadores gozaran de un día laboral libre cada seis meses, hasta tanto se implemente en su totalidad la jornada establecida en la Ley 2102 de 2021, es decir hasta el día quince (15) de julio del año 2026.

Parágrafo 5. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la presentación en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso en proporción al tiempo laborado, conforme a lo establecido en la Ley 2466 de 2025.

Artículo 49. Pago en día de descanso: Para efectos del pago del día de descanso los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

Artículo 50. Excepciones: Se encuentran como excepciones a la regla general de que trata el artículo anterior del presente Reglamento las siguientes:

- a) Debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.
- b) Que no haya trabajado algún día de la semana por haber sido sancionado legalmente.
- c) Que se encuentre en licencia no remunerada o suspensión del contrato. Por cualquier otra circunstancia que, a juicio del empleador, no se considere como justa causa para la inasistencia al trabajo.

Parágrafo. Si las necesidades del cargo lo permiten y el cambio es compatible con los objetivos de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, se podrá pactar con el trabajador que el día de descanso obligatorio semanal sea el sábado, siendo este reconocido en todos sus aspectos como el día de descanso.

Artículo 51. Aviso sobre trabajo en día de descanso: Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del (los) centro (s) de trabajo, con anticipación de mínimo doce (12) horas, la relación de los trabajadores que por razones del servicio deban trabajar. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio, conforme al artículo 185 del Código Sustantivo de Trabajo.

Artículo 52. Duración del descanso: El día de descanso y los demás días expresados en el parágrafo 1 del artículo 47 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 53. Descanso convencional o adicional: Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagarlo como si se hubiere realizado con normalidad.

Parágrafo. El empleador no estará obligado 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, conforme a lo establecido en el artículo 178 del Código Sustantivo de Trabajo.

Artículo 54. Libre disposición del trabajador: El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección.



Parágrafo. Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

Artículo 55. Trabajo habitual: El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 56. Normatividad aplicable: El empleador acata lo contemplado en los artículos 172 y ss. del Código Sustantivo del Trabajo sobre descanso obligatorio y la normatividad vigente en la materia.

CAPÍTULO 11. DESCONEXIÓN LABORAL

Artículo 57. Definición: Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral.

Parágrafo. Por su parte, el empleador o sus representantes se abstendrán de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral y/o en sus tiempos de descanso.

CAPÍTULO 12. SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

Artículo 58. Salario: 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 tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

Artículo 59. Salario integral: No obstante, conforme a 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 vigentes, 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, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

Parágrafo 1. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes, más el factor prestacional correspondiente al empleador, 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.

Parágrafo 2. 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%).

Parágrafo 3. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, artículo 18).

Artículo 60. Jornal: Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores. (C.S.T. artículo 133).

Artículo 61. Pago del salario: 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 del cese. (C.S.T. artículo 138, numeral 1).

Artículo 62. Periodos de pago: El empleador cancelará el pago del salario de manera mensual.

Artículo 63. Forma de pago, periodos y recargos: El salario se pagará al trabajador a través de la cuenta bancaria que disponga para tal fin o a la persona que él autorice por escrito así:

- a) El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
- b) El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente, conforme al artículo 134 del Código Sustantivo de Trabajo.

Artículo 64. Salario en especie: El salario en especie en caso de pactarse, se acordará expresamente en el respectivo contrato y en su defecto, se estimará pericialmente. En todo caso, el salario en especie no puede llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario que percibe el trabajador.

Parágrafo. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor del porcentaje del salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

CAPÍTULO 13.

DE LAS PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS Y BONIFICACIONES ESPECIALES

Artículo 65. Beneficios, incentivos o comisiones especiales: En la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR** no existen prestaciones distintas o adicionales a las legalmente establecidas por la ley laboral colombiana. No obstante, el empleador podrá reconocer de manera voluntaria, ocasional o discrecional, ciertos beneficios, bonificaciones, incentivos o comisiones especiales como manifestación de estímulo, reconocimiento o apoyo al bienestar del trabajador.

Dichos pagos o beneficios no constituyen salario, en los términos del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual dispone que no hacen parte del salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad del empleador se entreguen al trabajador como bonificación, auxilio o reconocimiento, siempre que no retribuyan directamente el servicio prestado, ni sean habituales o permanentes en el tiempo.

CAPÍTULO 14.

VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 66. Derecho al descanso anual remunerado: Todo trabajador que haya prestado sus servicios al empleador durante un (1) año completo, tiene derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, o de manera proporcional por fracción de año trabajado, conforme al artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) y las disposiciones de la Ley 2466 de 2025, que garantizan el derecho efectivo al descanso y la desconexión laboral.

Artículo 67. Programación y reconocimiento: El período de vacaciones será programado por el empleador dentro del año subsiguiente a la fecha en que se cause el derecho, procurando su concesión oportuna y efectiva. Las vacaciones podrán otorgarse de oficio o a solicitud del trabajador, siempre que no se afecte el normal funcionamiento del servicio.

Parágrafo 1. El empleador comunicará por escrito al trabajador, con una antelación mínima de quince (15) días calendario, la fecha en la cual se le concederán las vacaciones, conforme al artículo 187 del CST.

Parágrafo 2. El empleador podrá establecer una época fija para el disfrute simultáneo o colectivo de vacaciones. En tales casos, los trabajadores que aún no hayan cumplido un (1) año de servicios se entenderán disfrutando vacaciones anticipadas, las cuales se abonarán al tiempo laborado posteriormente.

Artículo 68. Vacaciones para trabajadores menores de edad: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años tendrán derecho a veinte (20) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicio, coincidiendo con el período de vacaciones escolares.

El empleador reitera su compromiso de proteger la integridad física, educativa y moral de los menores, absteniéndose de asignarles labores peligrosas, insalubres o que interfieran con su desarrollo personal y educativo.

Artículo 69. Interrupción justificada: Si durante el disfrute de las vacaciones sobreviene una causa justificada de interrupción, como enfermedad o accidente debidamente comprobado, el trabajador no pierde el derecho a reanudar el período restante, conforme al artículo 188 del CST.

Artículo 70. Compensación en dinero: Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, salvo en los casos previstos por la ley. Por acuerdo escrito entre el empleador y el trabajador, podrá pagarse hasta la mitad del período de vacaciones en dinero, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1429 de 2010 y el artículo 189 del CST.

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador haya disfrutado sus vacaciones, estas deberán compensarse en dinero en forma proporcional al tiempo laborado.

Artículo 71. Acumulación: El trabajador deberá disfrutar anualmente, como mínimo, seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los cuales no son acumulables.

El resto podrá acumularse hasta por dos (2) años, previo acuerdo entre las partes.

La acumulación podrá extenderse hasta cuatro (4) años, en el caso de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o extranjeros, conforme al artículo 190 del CST.

Parágrafo. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años no podrán acumular vacaciones; estas deberán disfrutarse íntegramente durante el período escolar inmediatamente posterior al cumplimiento del año de servicios.

Artículo 72. Liquidación y compensación: Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario vigente al momento de iniciar su disfrute, excluyendo los pagos por trabajo en días de descanso obligatorio y horas extras.

Si el salario es variable, las vacaciones se liquidarán con base en el promedio devengado durante el último año o el tiempo laborado si fuere menor.

Parágrafo 1. Para efectos de compensación en dinero, se tomará como base el salario fijo o promedio devengado por el trabajador.

Parágrafo 2. En el caso de trabajadores menores de edad, no procede la compensación en dinero, debiendo garantizarse siempre el descanso efectivo.

Artículo 73. Registro de vacaciones: El empleador llevará un registro actualizado de vacaciones, indicando la fecha de ingreso, la fecha de inicio y finalización del disfrute, y el valor pagado por este concepto, conforme al artículo 5 del Decreto 13 de 1967.

Artículo 74. Contratos de corta duración: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, el trabajador tendrá derecho al pago proporcional de vacaciones por el tiempo efectivamente laborado, cualquiera que sea su duración, conforme al artículo 3 de la Ley 50 de 1990 y artículo 6 Ley 2466 de 2025.



Artículo 75. Exclusión del auxilio de transporte: El valor correspondiente al período de vacaciones no incluirá el auxilio de transporte.

Artículo 76. Vacaciones anticipadas: El empleador podrá autorizar vacaciones anticipadas cuando así lo solicite el trabajador, sin que ello afecte derechos mínimos laborales. Dichas vacaciones tendrán el mismo tratamiento jurídico que las causadas por año completo de servicios.

Artículo 77. Integración normativa: El trabajador incorpora al presente Reglamento las normas sobre vacaciones remuneradas contenidas en los artículos 186 a 192 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1429 de 2010, la Ley 2466 de 2025, y demás disposiciones concordantes que las modifiquen o complementen.

CAPÍTULO 15 PERMISOS O LICENCIAS

Artículo 78. Permisos o licencias: El empleador, en cumplimiento de lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2466 de 2025 y demás normas que regulan las relaciones laborales en Colombia, concede a sus trabajadores permisos y licencias para atender situaciones personales, familiares, médicas o de carácter legal que impidan temporalmente el cumplimiento de sus funciones. Los permisos o licencias podrán ser remunerados o no remunerados, según la naturaleza del caso y las disposiciones legales aplicables.

Los trabajadores de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, deberán gestionar las solicitudes de permisos o licencias a través de la plataforma digital institucional dispuesta para tal fin, diligenciando de manera completa la información requerida y adjuntando los documentos o soportes que justifiquen la solicitud.

Una vez radicada la solicitud en la plataforma institucional, El jefe inmediato realizará la correspondiente revisión y aprobación. La autorización estará sujeta a la verificación de la información suministrada, al cumplimiento de los requisitos establecidos por la institución.

En los casos de fuerza mayor, caso fortuito o emergencia debidamente acreditada que impidan la presentación previa de la solicitud, el trabajador deberá informar la situación a su jefe inmediato por el medio más expedito posible y formalizar la solicitud a través de la plataforma institucional tan pronto como cesen las circunstancias que dieron lugar a la contingencia.

La autorización será expedida por el empleador o por quien este delegue, previa valoración de la justificación y conveniencia del servicio. El exceso de tiempo sobre el permiso concedido se considerará ausencia injustificada.

Las licencias no remuneradas implican la suspensión del contrato de trabajo y la cesación temporal de las obligaciones mutuas de prestación de servicios y pago de salario, sin que ello afecte la antigüedad laboral para efectos legales.

El empleador reconoce los siguientes permisos y licencias:

- a) Por ejercicio del sufragio. Se concede un descanso remunerado equivalente a media jornada laboral por el ejercicio del derecho al voto, que deberá disfrutarse dentro del mes siguiente a la fecha de elecciones, previo acuerdo con el empleador.
- b) Por desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación. Cuando el trabajador actúe como jurado de votación, escrutador o en otro cargo de carácter obligatorio, tendrá derecho a un (1) día hábil remunerado de descanso compensatorio, el cual deberá disfrutarse dentro de los cuarenta y cinco (45) días hábiles siguientes a la fecha de la prestación del servicio.
- c) Por calamidad doméstica. Se concede permiso remunerado hasta por el tiempo razonable que sea necesario para atender una situación grave que afecte de manera directa al trabajador o a su núcleo familiar cercano, tales como enfermedad grave, accidente, incendio, inundación, fallecimiento de un miembro del hogar u otra circunstancia similar. El empleador, previa verificación, podrá autorizar la ampliación del permiso en forma no remunerada cuando la gravedad del caso lo amerite.
- d) Por luto. En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, se reconocerán cinco (5) días hábiles remunerados de licencia, conforme a lo establecido en la Ley 1280 de 2009. El trabajador deberá informar el hecho con la mayor prontitud posible y presentar el documento que lo acredite dentro de los treinta (30) días siguientes.
- e) Por asistencia a exequias de compañero de trabajo. Los trabajadores podrán ausentarse para asistir a las honras fúnebres de un compañero de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, previo aviso a su jefe inmediato, procurando no afectar el normal desarrollo de las actividades institucionales.
- f) Por citas médicas especializadas y exámenes especializados. En virtud de la Ley 2466 de 2025, los trabajadores tienen derecho a permisos remunerados para asistir a citas médicas especializadas, exámenes especializados, tratamientos, controles o procedimientos clínicos, tanto propios como de sus hijos menores o personas bajo su cuidado. El trabajador deberá informar con antelación la fecha y hora de la cita, y presentar la constancia de asistencia expedida por la entidad de salud correspondiente.
- g) Por citaciones judiciales o administrativas. El trabajador tendrá derecho a permiso remunerado para asistir ante autoridades judiciales, administrativas o de policía, siempre que aporte la respectiva citación y justifique la duración del trámite.
- h) Por actividades escolares en calidad de acudiente. Se concederán permisos remunerados para asistir a reuniones o actividades escolares convocadas oficialmente por el establecimiento educativo de los hijos o personas bajo el cuidado del trabajador, previa presentación de la citación correspondiente.
- i) Por maternidad. La trabajadora en estado de embarazo tendrá derecho a una licencia remunerada de dieciocho (18) semanas, conforme al artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, ampliable en dos (2) semanas adicionales en caso de parto múltiple. En los casos de parto prematuro, las semanas faltantes se sumarán al período de descanso. Esta licencia se extiende también a las madres adoptantes y al padre que quede a cargo exclusivo del hijo.



- j) Por paternidad. El trabajador padre biológico o adoptante tendrá derecho a una licencia remunerada de dos (2) semanas, conforme a la ley, contadas a partir de la fecha del nacimiento o de la entrega oficial del menor adoptado, previa presentación del registro civil.
- k) Licencia parental compartida y flexible. Los padres podrán distribuir entre ambos hasta seis (6) semanas del período total de licencia de maternidad, de acuerdo con la figura de licencia parental compartida. Igualmente, podrán optar por la licencia parental flexible, que permite disfrutar una parte de la licencia en modalidad de medio tiempo, en los términos establecidos por la ley.
- l) Por aborto o parto no viable. La trabajadora que sufra aborto espontáneo o parto no viable tendrá derecho a una licencia remunerada de hasta cuatro (4) semanas, según la recomendación médica expedida por la entidad de salud correspondiente.
- m) Por lactancia. Durante los dos (2) primeros años de vida del menor, la trabajadora lactante tendrá derecho a descansos remunerados para la lactancia, de acuerdo con la ley. Durante los primeros seis (6) meses, estos descansos serán de dos (2) períodos diarios de treinta (30) minutos cada uno, y de un (1) período de treinta (30) minutos diarios hasta los dos (2) años, siempre que se acredite la continuidad de la lactancia materna.
- n) Por cuidado de menores con enfermedad grave o condición terminal. Se concederá una licencia remunerada de hasta diez (10) días hábiles al año para uno de los padres o el cuidador legal de un menor diagnosticado con enfermedad grave, condición terminal o discapacidad severa, con el fin de garantizar su atención y acompañamiento. (Ley Issac).
- o) Por responsabilidades de cuidado familiar. En virtud de la Ley 2297 de 2023, los trabajadores que actúen como cuidadores de familiares con discapacidad o enfermedad crónica tendrán derecho a medidas de flexibilidad laboral razonable, como ajustes de horario o trabajo remoto parcial, sin afectación de su salario ni derechos prestacionales.
- p) Licencias no remuneradas. El trabajador podrá solicitar licencias no remuneradas hasta por sesenta (60) días calendario al año, continuos o discontinuos, previo acuerdo con el empleador. Estas licencias implican la suspensión temporal del contrato de trabajo.
- q) Permisos cortos por razones personales. El empleador podrá conceder permisos remunerados hasta por tres (3) días hábiles por motivos personales debidamente justificados, siempre que no se afecte el normal funcionamiento de la institución y exista autorización del empleador.
- r) Licencia compensatoria por uso de bicicleta. El empleador podrá otorgar, como medida de promoción ambiental, un (1) día remunerado por semestre a los trabajadores que utilicen la bicicleta como medio habitual de transporte, previa certificación y registro interno.

Artículo 79. Solicitud previa: Los trabajadores deberán solicitar los permisos con una antelación mínima de dos (2) días hábiles, salvo casos de urgencia o fuerza mayor. En tales eventos, la justificación deberá presentarse dentro del día hábil siguiente al suceso.

Parágrafo. No se autorizarán permisos remunerados inmediatamente antes o después de vacaciones, días de descanso o festivos, salvo por motivos justificados y aprobados por el empleador.

Artículo 80. Simultaneidad: Si las solicitudes de permiso afectan el normal desarrollo de las labores, el empleador podrá priorizar su otorgamiento con base en la urgencia, la naturaleza del evento o el orden de solicitud.

Artículo 81. Modificación: Ya sea legal o reglamentaria sobre la materia se entenderá incorporada automáticamente a este reglamento, y el empleador procederá a su ajuste y divulgación oportuna.

Artículo 82. Beneficios o comisiones especiales: Los trabajadores de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, vinculados bajo contrato laboral en cualquiera de sus modalidades, podrán por acuerdo entre las partes o bien por disposición del empleador con su facultad subordinante, ser beneficiados o permanecer cualquiera de las siguientes situaciones:

- a) **Comisión:** Un trabajador, se haya en comisión cuando por disposición de su empleador cuando ejerce temporalmente las funciones propias de un cargo en un lugar diferente a su centro de trabajo habitual o atiende transitoriamente actividades distintas a las inherentes al empleo del que es titular. Las comisiones especialmente conferidas se pueden otorgar para cumplir misiones por sus superiores; para adelantar estudios de capacitación; para asistir a reuniones, conferencias, seminarios; para realizar visitas de observación que interesen al empleador y que se realicen en el ramo en que presten sus servicios.
- b) **Encargos:** Los trabajadores podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados por ausencia temporal o definitiva del titular o en un proyecto especial a juicio de quien ejerza como representante legal. Cuando se trate de una ausencia temporal, el encargo podrá conferirse hasta por el término de aquella y en caso de vacante definitiva hasta por un plazo máximo de un año. Vencido este término el encargado cesará automáticamente en el ejercicio de tales funciones y el empleo podrá proveerse de acuerdo con la autonomía del empleador. El trabajador encargado tendrá derecho al sueldo de ingreso señalado para el empleo que desempeña temporalmente, siempre que no sea inferior y percibirá dicho salario hasta culminado el encargo asignado. Vencido su encargo el trabajador regresará a las condiciones anteriores al encargo.
- c) **Licencia:** Un trabajador se encuentra en licencia cuando transitoriamente se separa del ejercicio de su cargo, por solicitud propia, por enfermedad, por maternidad o por paternidad. Las licencias ordinarias, no remuneradas, pueden renunciarse por el trabajador en cualquier momento. Estas pueden ser concedidas hasta por 90 días como máximo y en dicho tiempo el trabajador no presta sus servicios y el empleador no paga el salario del trabajador, adicional a ello se hacen las respectivas deducciones de las prestaciones sociales y se modifica el pago de seguridad social. Se tiene derecho igualmente a que se le autorice licencia por razones de fuerza mayor o de caso fortuito; la cual será considerada por su empleador.
- d) **Suspensión:** Al culminar la investigación disciplinaria o el juzgamiento por faltas disciplinarias contenidas en el presente Reglamento, el empleador, podrá ordenar motivadamente la suspensión disciplinaria del trabajador por primera vez hasta por ocho (8) días y por segunda vez hasta por dos (2) meses, según la escala de faltas



y sanciones; durante este periodo se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido y para el empleador la de pagar los salarios de esos lapsos. En estos periodos de suspensión el empleador los descontará para la liquidación de vacaciones, cesantías y jubilaciones.

- e) Servicio activo: Se entiende por servicio activo por parte del trabajador cuando éste ejerce en la actualidad funciones del empleo por el cual ha sido contratado.

CAPÍTULO 16.

LEY 2174 DE 2021 "LEY ISAAC"

Artículo 83. Ley Isaac: Mediante la Ley 2174 de 2021 se adicionó el numeral 12 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo con la creación de una licencia remunerada que busca la protección y cuidado de la niñez en estado de vulnerabilidad especial. Dicha Ley se conoce con el nombre de Ley Isaac.

Artículo 84. Fundamento: La protección de los menores de edad que por razones de salud requieren de soporte físico, emocional y afectivo para enfrentar la enfermedad o condición terminal que padezcan.

Parágrafo 1. El empleador reconocerá al trabajador una licencia remunerada una vez por año, a uno de los padres trabajadores o a quien detente la calidad de cuidador, cuando el hijo menor de edad padezca una enfermedad o condición terminal, con el fin de que pueda contar con el cuidado de sus padres o de un custodio.

Parágrafo 2. Según la Ley 1733 del 2014, en su Artículo 2. "Se define como enfermo en fase terminal a todo aquel que es portador de una enfermedad o condición patológica grave, que haya sido diagnosticada en forma precisa por un médico experto, que demuestre un carácter progresivo e irreversible, con pronóstico fatal próximo o en plazo relativamente breve, que no sea susceptible de un tratamiento curativo y de eficacia comprobada, que permita modificar el pronóstico de muerte próxima; o cuando los recursos terapéuticos utilizados con fines curativos han dejado de ser eficaces".

Artículo 85. Características: son características de la licencia establecida por la Ley Isaac:

- a) Ser remunerada
- b) Ser de carácter irrenunciable
- c) Otorgarse una vez al año por un periodo de 10 días hábiles, de manera continua o discontinua, de mutuo acuerdo entre empleador y trabajador(a).
- d) Otorgarse a uno de los padres trabajadores cotizantes al sistema general de seguridad social en salud, o a quien detente la custodia y cuidados personales del menor.
- e) El otorgamiento de la licencia a uno de los padres, no excluye la posibilidad de que se le otorgue al otro, siempre y cuando no sean concomitantes, es decir al mismo tiempo.
- f) El hijo debe ser menor de edad y padecer una enfermedad o condición terminal.
- g) Además del otorgamiento y reconocimiento de la licencia, el trabajador que ostente la calidad de cuidador o tenga la custodia personal del menor, puede solicitarle al



empleador y llegar a un acuerdo con él para realizar las labores mediante un contrato de trabajo en casa, trabajo remoto o teletrabajo, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones siempre y cuando las funciones del cargo así lo permitan.

- h) Ser concedida por el empleador, previa certificación o incapacidad otorgada por el médico tratante que tenga a su cargo la atención del menor de edad, en donde conste la necesidad de acompañamiento y el diagnóstico clínico.
- i) El pago de la licencia estará a cargo de la respectiva Empresa Administradora de Planes de Beneficio de Salud, o quien haga sus veces, a la cual se encuentre afiliado el trabajador (a) al cual le fue otorgada la licencia
- j) Aplicarse a trabajadores tanto del sector público como del sector privado.

Artículo 86. Condición: Requiere un certificado del médico tratante que acredite la enfermedad terminal o condición de igual naturaleza del menor.

CAPÍTULO 17. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 87. Definición: Es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Artículo 88. Objetivo: Mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Artículo 89. Obligaciones del empleador: El Decreto 1072 de 2015 establece:

- a) Protección de la seguridad y salud de los trabajadores de acuerdo a lo establecido en la normatividad nacional vigente.
- b) Definir, firmar y divulgar la política de seguridad y salud en el trabajo a través de documento escrito.
- c) Asignación y comunicación de responsabilidades dentro del SG-SST.
- d) Rendición de cuentas al interior de la institución.
- e) Definición de recursos
- f) Cumplimiento de requisitos normativos
- g) Gestión de peligros y riesgos
- h) Elaborar un plan de trabajo anual enfocado en la ejecución del SGSST para cada vigencia
- i) Prevención y promoción de riesgos laborales
- j) Participación de los trabajadores en el SG-SST
- k) Informar a las partes interesadas las etapas de ejecución del SG-SST
- l) Garantizar la capacitación y formación de los trabajadores en temas de seguridad y salud en el trabajo
- m) Garantizar la disponibilidad del talento humano responsable del apoyo para la ejecución del SG-SST.
- n) Planear, organizar, dirigir y evaluar el SG-SST

- o) Integrar el SG-SST a los demás sistemas de la institución si aplica y a todos sus procesos.

Artículo 90. Responsabilidades de los trabajadores: Los trabajadores de conformidad con la normatividad vigente, deberán:

- a) Procurar el cuidado integral de su salud
- b) Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud
- c) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SG-SST de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR.**
- d) Informar oportunamente al empleador acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo
- e) Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo programadas por el empleador.
- f) Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR.**

Parágrafo. El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos laborales, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del empleador u otros instrumentos, debidamente difundidos entre la comunidad, u oportunamente dados a conocer, se cataloga como grave que, según su gravedad, podrá dar lugar a sanciones disciplinarias, y faculta al empleador, para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, cumpliendo con el debido proceso disciplinario establecido en este reglamento. La autorización del Ministerio de Trabajo solo será necesaria en los casos de trabajadores que gocen de estabilidad laboral reforzada (fuero) conforme a la ley.

Artículo 91. Atención en salud: Los servicios de salud que requieran los trabajadores serán prestados por:

- a) Las EPS o la empresa que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual estén afiliados, en caso de enfermedad o accidente de origen común, a través de la Institución Prestadora de Salud IPS o la empresa que hiciere sus veces, a la cual estén asignados.
- b) Las Administradoras de Riesgos Laborales ARL, o la empresa que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, en caso de enfermedad laboral o accidente de trabajo a través de la Institución Prestadora de Salud IPS o la empresa que hiciere sus veces, a la cual estén asignados.

Parágrafo. En caso de no afiliación, la atención en salud estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Artículo 92. Procedimiento en caso de enfermedad: Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, 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.

Artículo 93. Deber de información: Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere 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 el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

Artículo 94. Instrucciones y tratamientos: Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena la respectiva EPS, ARL, o la empresa que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o alguno de ellos ordene la empresa en determinados casos.

Parágrafo. El trabajador que sin justa causa se negare 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, salvo lo dispuesto por las empresas aseguradoras.

Artículo 95. Medidas de seguridad: 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 el empleador o sus representantes, para prevención de las enfermedades y de los riesgos laborales.

Artículo 96. Accidente de trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Artículo 97. Reporte del accidente de trabajo: Es obligación del trabajador reportar todo accidente e incidente de trabajo, en los términos establecidos en la Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Resolución 1401 de 2007 y demás normas vigentes relacionadas a la seguridad del trabajador ante el empleador. Ello, incluso de tratarse de un accidente no mortal, o siendo un accidente o incidente considerado leve o de apariencia insignificante, ha de ser comunicado por el trabajador inmediatamente, siempre que su condición de salud lo permita, a su jefe inmediato y al área encargada de seguridad y salud en el trabajo del empleador, para que se provea la asistencia médica y el tratamiento oportuno.

El empleador reportará los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que ha de efectuarse a las administradoras de riesgos laborales y empresas promotoras de salud de acuerdo a lo establecido en el Artículo 2.2.4.1.6. del Decreto 1072 de 2012 y las normas que reglamenten, modifiquen o adicionen.

Parágrafo 1. El trabajador deberá dar cumplimiento al procedimiento institucional para el reporte de incidentes y accidentes de trabajo, informando oportunamente su ocurrencia y siguiendo las instrucciones, protocolos y formatos establecidos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Parágrafo 2. Toda enfermedad laboral o accidente de trabajo que ocurra, deberá ser informado en principio y sin excepción al empleador, a la ARL o a la empresa que



hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, y demás instituciones que la Ley establezca, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad, o en el plazo establecido por las normas que regulan el tema.

Parágrafo 3. El empleador y la ARL deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales. Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra.

Artículo 98. Condiciones de seguridad específicas: En las instalaciones de los centros de trabajo de la institución y en ocasión de sus labores si los trabajadores se encuentran por fuera, es obligación portar los uniformes de trabajo y/o elementos de protección personal indicados para cada una de las áreas, oficios o cargos que lo requieran; esto incluye delantales, camisas, pantalones, sudaderas, overoles, cascos, botas de seguridad, gafas, guantes, arnés y demás; los cuales deben estar en buen estado.

Parágrafo 1. Los elementos de protección personal y equipos de seguridad son para utilizarse, por lo tanto, mientras se ejecuten tareas que los requieran es obligatorio usarlos conforme lo dispongan los instructivos, fichas y protocolos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Parágrafo 2. Es grave el incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos laborales, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del empleador, que la hayan comunicado por escrito o explicado su uso en forma directa, facultan al empleador para la terminación del vínculo por justa causa, respetando siempre el debido proceso.

Artículo 99. Incapacidades: En relación con las incapacidades médicas, se establecen los siguientes lineamientos:

- a) La simple manifestación del trabajador de que su ausencia al trabajo se debió al hecho de haber concurrido al servicio médico o al médico particular, no será aceptada como excusa. El empleador, solo tendrá en cuenta el certificado de incapacidad que otorgue la EPS, o las empresas que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentre afiliado el trabajador. Este certificado será obtenido bajo los parámetros y procedimientos establecidos por el ordenamiento jurídico Colombiano.
- b) El Trabajador deberá informar al empleador, sobre la expedición de una prescripción de incapacidad y su duración, dentro del día hábil siguiente, y entregar en original, esta prescripción de incapacidad emitida por el médico, acompañada de los documentos exigidos por la EPS o la ARL, o las empresas que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentra afiliado para efectos del trámite de reconocimiento de la prestación económica.



Parágrafo 1. El empleador, realizará el trámite correspondiente para el reconocimiento de la prestación económica de incapacidad ante la EPS o ARL respectiva a la cual se encuentre afiliado el trabajador, de acuerdo con la naturaleza del accidente o enfermedad laboral y en seguimiento de los términos planteados en la normatividad vigente.

Parágrafo 2. Ningún trabajador, sin excepción puede presentarse o realizar actividades laborales, dentro o fuera de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, durante los periodos en los cuales se encuentre disfrutando de los descansos remunerados o de las licencias de enfermedad motivadas por embarazo, parto, enfermedad general, enfermedad laboral, accidente de trabajo y/o accidente de tránsito.

CAPÍTULO 18.

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

Artículo 100. Labores prohibidas para mujeres y menores de 18 años: Queda prohibido emplear mujeres y menores de edad en trabajos para cuya ejecución se expongan a condiciones ambientales de higiene y seguridad industrial que atenten contra su salud o en cuyo ejercicio no se respeten plenamente los derechos específicos que les concede la ley en especial los artículos 171 y 242 del Código Sustantivo del Trabajo y en los artículos 36, 37 y 117 de la Ley 1098 del 2006.

Ninguna persona menor de dieciocho (18) años podrá ser empleada para realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de Trabajo en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo con el nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de colaboradores y empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas. Artículo 117, Ley 1098 de 2006, Resolución 1677 de 2008.

Parágrafo 1. Los menores de edad no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- a)** Trabajos relacionados con el uso, almacenamiento, transporte u otros relacionados con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- b)** Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- c)** 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.

- d)** Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen setenta y cinco (75) decibeles.
- e)** Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
- f)** Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- g)** Trabajos Submarinos.
- h)** Trabajo en un basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- i)** Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- j)** Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- k)** Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- l)** Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- m)** Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
- n)** Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- o)** Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- p)** Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
- q)** Trabajos del vidrio 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.
- r)** Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- s)** Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
- t)** Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- u)** Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
- v)** Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- w)** Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

Parágrafo 2. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15) años, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser vinculados por la institución, en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este



artículo, que a juicio del Ministerio de Salud o del Trabajo, pueden 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 industrial que garanticen plenamente la prevención de los riesgos identificados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117-Ley 1098 de noviembre I de 2006-Código de la infancia y la adolescencia- Resolución 3597 de octubre 6 de 2013). 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, conforme al Artículo 243 del Decreto 2737 de 1989.

CAPÍTULO 19.

MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS EN CASO DE ACOSO LABORAL Y SU SOLUCIÓN

Artículo 101. Acoso laboral: Se considera acoso laboral, toda conducta demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte del empleador, un jefe inmediato, superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Artículo 102. Modalidades: El acoso laboral puede materializarse bajo las siguientes modalidades:

- 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 empleado o 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, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social 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.

Artículo 103. Mecanismos de prevención: Entre los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por el empleador se encuentran:

- a) 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 y el buen ambiente al interior de la institución y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo, con el propósito es ayudar sustancialmente a solucionar conflictos que generen riesgos psicosociales en el trabajo causados por el estrés ocupacional y acoso laboral.
- b) Brindar información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, a través de campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones por medio de talleres formativos sobre el contenido de dicha Ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- c) Promover espacios para el diálogo y participación que permitan evaluar periódicamente la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**.
- d) Creación de espacios que permitan formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones institucionales que pudieren afectar el clima organizacional.

Parágrafo. El empleador podrá adoptar las acciones que considere pertinentes para desarrollar el propósito previsto, y lograr armonía y una excelente convivencia, pudiendo también examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos. Los mecanismos de prevención se articulan con el SG-SST.

Artículo 104. Comité de convivencia laboral: El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité podrán contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

Artículo 105. Funcionamiento del comité de convivencia laboral: Los Comités de Convivencia laboral deben cumplir con las funciones señaladas en la Resolución 3461 de 2025, las cuales deben ser realizadas dentro de los siguientes términos, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad, así:



Funciones	Tiempos
Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.	Cinco (5) días calendario
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.	Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario
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; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.	Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podra superar los 15 días calendario.
Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual.
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 alta dirección de la institución, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.
Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario
Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e	Mensual

instituciones públicas y privadas.	
Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección.	Trimestral/Anual
Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual

Artículo 106. Garantías del comité de convivencia laboral: Los reglamentos y procedimientos para el funcionamiento del comité de convivencia laboral de la FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR, cuentan con las siguientes garantías para el trabajador:

- a) **Celeridad:** Los procesos deben llevarse a cabo de manera oportuna, evitando dilaciones innecesarias y garantizando que se resuelvan en tiempos razonables.
- b) **Eficacia:** Las acciones deben ser efectivas para llegar a acuerdo entre las partes y prevenir su repetición.
- c) **Imparcialidad:** El proceso debe ser imparcial, garantizando que las partes reciban un trato justo y equitativo, sin prejuicios o favoritismos.
- d) **Confidencialidad:** La información relacionada con la denuncia deberá ser tratada con estricta confidencialidad para proteger la privacidad de los involucrados.
- e) **No discriminación:** Todas las personas sin importar sus características sociales, económicas, edad, etnia, sexo, género, orientación sexual, religión, serán tratadas de manera respetuosa sin distinción alguna.

Artículo 107. Reuniones para el cumplimiento de sus funciones: El comité de convivencia laboral, deberá reunirse según corresponda:

De manera ordinaria:

Frecuencia	Actividades	Quórum
Mensual	▪ Elaboración de informes y actas. ▪ Seguimiento a los compromisos establecidos. ▪ Formulación de recomendaciones a SST y/o talento humano. ▪ Elaboración de informe anual (noviembre-diciembre).	La mitad más uno de los integrantes.

De manera extraordinaria:

Frecuencia	Actividades	Quórum
Cada vez que reciba una queja de acoso	▪ Escuchar a las partes. ▪ Propiciar un espacio de dialogo. ▪ Hacer seguimiento a los compromisos	Partes involucradas.

laboral.	adquiridos. ▪ Remisión de la queja a la alta dirección (si aplica).	
----------	---	--

CAPÍTULO 20. ACOSO SEXUAL EN CONTEXTOS DE TRABAJO

Artículo 108. Ley de acoso sexual laboral: el Congreso de Colombia el 20 de junio de 2024, promulgó la Ley 2365 de 2024, con el objetivo de garantizar el derecho fundamental a la igualdad y prevenir la discriminación y violencia de género mediante medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral y educativo. Se define como acoso sexual, todo aquel acto que tenga como finalidad perseguir, hostigar y/o que tenga una connotación libidinosa y que se exprese en las relaciones de poder, sin importar si son verticales u horizontales, ya sea en razón de la edad, género, orientación sexual, posición económica, social o laboral, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral o educativo.

Artículo 109. Alcance: Las presuntas o demostradas víctimas de acoso sexual, las personas que presunta o demostrablemente incurran en actos de acoso sexual, en los entornos laborales o educativos.

Parágrafo. En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley.

Artículo 110. Definiciones: Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de empresas, aprendices, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice:

- a) En el lugar de trabajo o donde se lleve a cabo la relación contractual, independientemente de la modalidad, espacios públicos y privados, entre otros.
- b) En el lugar donde se realiza el pago de la remuneración o del trabajo delegado, así como el lugar de descanso, aseo, vestuario o baños.
- c) Durante los desplazamientos, viajes, actividades, eventos institucionales y trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- d) A través de canales de comunicación, ya sean digitales o de otra modalidad tecnológica.
- e) En el alojamiento proporcionado por el empleador, siempre que el acoso sexual provenga de alguien del entorno laboral.

Artículo 111. Medidas preventivas y capacitación sobre acoso sexual: El empleador en el marco de la ejecución del SG-SST, implementará campañas permanentes de sensibilización y capacitación obligatoria para todos los trabajadores, con el fin de prevenir el acoso sexual laboral. Estas capacitaciones estarán orientadas a la identificación

de comportamientos inadecuados, así como al conocimiento de los procedimientos, protocolos y las rutas de atención. Se realizarán de forma periódica y estarán en línea con los principios establecidos por la Ley 2365 de 2024.

Artículo 112. Canales de denuncia y procedimientos para la denuncia de acoso sexual: Los trabajadores y trabajadoras que se consideren víctimas de conductas constitutivas de acoso sexual, así como quienes tengan conocimiento o sean testigos de este tipo de situaciones, podrán presentar la correspondiente denuncia a través del correo electrónico institucional que la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR** disponga para tal fin.

Las denuncias serán tramitadas con observancia de los principios de confidencialidad, reserva, celeridad, respeto, protección de la dignidad humana y no revictimización. UniCatólica del Sur, garantizará a la persona denunciante el acceso a orientación, acompañamiento y atención por parte de los profesionales designados, de conformidad con el procedimiento institucional para la prevención, atención e investigación de casos de acoso sexual.

La recepción, trámite y seguimiento de las denuncias se realizará de acuerdo con la ruta y el procedimiento institucional vigente, garantizando el debido proceso y los derechos de todas las personas involucradas.

Artículo 113. Sanciones por acoso sexual laboral: Toda conducta de acoso sexual laboral demostrada será considerada grave y justa causa para dar por terminada la relación laboral con su respectiva denuncia a las entidades competentes.

Parágrafo. Todos los trabajadores gozan de la presunción de inocencia y el derecho al debido proceso cuando se vean involucrados en casos de acoso sexual en contextos de trabajo.

Artículo 114: Fuero de protección para víctimas de acoso sexual laboral: Las víctimas de acoso sexual en contextos de trabajo que hayan presentado una petición, queja y/o denuncia dentro de los seis meses posteriores gozan del hecho que cualquier terminación unilateral o destitución en este período será ineficaz.

Parágrafo. Si la víctima ha sido despedida a causa de su queja, denuncia o petición, el empleador deberá demostrar lo contrario.

CAPÍTULO 21.

MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

Artículo 115. Límites a la subordinación: La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador. Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la

identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevivientes de salud, preferencias políticas o religiosas.

Artículo 116. Protección contra la discriminación: El empleador no avala ni promueve cualquier forma de discriminación en el ámbito de trabajo, por lo cual:

- a) La negativa de la trabajadora en estado de embarazo a llevar a cabo labores que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto no es una razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, el empleador garantizará la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
- b) Sancionará la discriminación a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.
- c) No efectuará despidos o presionará la renuncia de los trabajadores por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
- d) No limitará o presionará en cualquier forma a los trabajadores para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o político, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
- e) No despedirá o presionará la renuncia de los trabajadores por razones de enfermedad o afectación mental.

Artículo 117. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el trabajo: El empleador velará por garantizar el trabajo libre de violencias y de acoso, de los trabajadores cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, adoptando protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres conforme a las normas nacionales vigentes.

Parágrafo. Se entiende que será acoso o violencia en el trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

CAPÍTULO 22.

OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

Artículo 118. Obligaciones especiales del empleador: Son obligaciones especiales de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR:**

- a) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos y elementos adecuados para la realización de las labores.
- b) Procurar a los trabajadores lugares apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

- c) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el empleador mantendrá lo necesario según la reglamentación de las autoridades sanitarias.
- d) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- e) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
- f) Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el presente Reglamento y la Ley.
- g) Dar al trabajador que lo solicite, a la finalización 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 el examen médico ocupacional de egreso y darle certificación sobre el particular. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen médico ocupacional de egreso, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta para su realización, a pesar de haber recibido la orden y direccionamiento correspondiente.
- h) 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. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
- i) Registrar y llevar al día los registros de horas extras.
- j) Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- k) 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 períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
- l) Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- m) Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- n) Afiliar a todos y cada uno de sus trabajadores al Sistema General de Seguridad Social, entendido como sistema de salud, sistema de riesgos laborales, sistema de pensiones y afiliarlos a una caja de compensación familiar.
- o) Desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral; fomentar relaciones sociales positivas entre todos los empleados; y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
- p) Promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales a empleados de la institución.



Artículo 119. Obligaciones especiales del trabajador: Además de las contenidas en el artículo 58 del Código Sustantivo de Trabajo, son obligaciones especiales del trabajador:

- 1) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar y cumplir los preceptos de este Reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta el empleador 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 el empleador, 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 instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- 4) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- 5) Comunicar oportunamente las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
- 6) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o los bienes de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**
- 7) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico, el área/profesional en seguridad y salud en el trabajo de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR** o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
- 8) Registrar en las oficinas de administración o talento humano de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR** la dirección de su domicilio, teléfono y correo dando aviso oportuno si alguno de estos o todos se actualizan.
- 9) Rendir los informes verbales y escritos que se le soliciten.
- 10) Asistir a las reuniones, comités y juntas previstas por el empleador o quien este designe.
- 11) Poner al servicio de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR** toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las labores para las cuales fue contratado(a), de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta la institución o sus representantes.
- 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 establecido de manera general en la institución o con el que determine específicamente el representante legal o la persona por este designada.
- 13) Cumplir con los procedimientos y sistemas de control de acceso implementados por la Institución, incluyendo los mecanismos de identificación, registro de ingreso y salida, control de permanencia y circulación dentro de las instalaciones de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR**. Los trabajadores deberán utilizar adecuadamente los medios de identificación y registro dispuestos por la Institución y suministrar información veraz cuando sea requerida para fines de seguridad, control y gestión institucional.



- 14) Presentar las incapacidades médicas en el término previsto en el presente reglamento y la documentación que requieran las entidades respectivas encargadas del reconocimiento de la misma.
- 15) Los trabajadores que por sus funciones deban desplazarse a otros municipios o ciudades, deben solicitar sus gastos de viaje con ocho (08) días de anticipación a la comisión, así mismo, dentro de los tres (03) días posteriores a la finalización de la comisión o actividad, deben presentar el informe de actividades/comisión, de acuerdo a los procedimientos institucionales
- 16) Revisar y dar respuesta de manera permanente al correo institucional personal asignado, el cual se establece como medio de comunicación oficial de la institución con el trabajador o la trabajadora.
- 17) Respetar la Política de Tratamiento de Datos Personales, Seguridad en la Información y Propiedad Intelectual.
- 18) Asistir y participar positivamente en los comités, grupos de trabajo, tareas colectivas y demás actividades para las cuales haya sido designado o a las cuales se haya postulado y haya sido elegido, desarrollando a cabalidad las funciones que se desprendan del compromiso adquirido, en seguimiento de la normatividad vigente en la materia o de la normatividad interna de Unicatólica del Sur.
- 19) Estar atentos a los requerimientos que procuren las partes interesadas de la institución.
- 20) Someterse a las medidas de control que establezca la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, con el fin de garantizar la asistencia y el cumplimiento efectivo de las funciones encargadas.
- 21) Colaborar en las investigaciones administrativas, operativas o judiciales que deba realizar la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**
- 22) Presentarse a su superior jerárquico a la terminación de vacaciones, permisos, licencias, incapacidad, tratamiento médico, u otros.
- 23) Evitar cualquier conflicto entre los intereses personales y los intereses de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, al tratar con cualquier parte de esta.
- 24) Avisar sobre hechos u omisiones que se consideren como faltas disciplinarias en este Reglamento de las que llegue a tener conocimiento por parte de un trabajador a su cargo u otro.
- 25) Informar sobre cualquier conducta que de conformidad con la Ley o las políticas de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, constituya o se presuma acoso, maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral ejercida sobre cualquier trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, por parte de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, por sus representantes, trabajadores o contratistas, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.
- 26) Utilizar los documentos, la papelería y los medios de identificación de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, únicamente en las actividades propias de su cargo, evitando servirse del nombre de la misma o de los elementos mencionados, para obtener beneficios o provechos indebidos, aun cuando éstos no lleguen a concretarse.

- 27)** Abstenerse de solicitar préstamos o ayudas económicas o de cualquier índole a los terceros que establezcan relaciones con la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**
- 28)** Abstenerse de autorizar u ordenar, sin ser de su competencia, la realización de funciones, el pago de cuentas y la celebración de actos o contratos que correspondan a otra área.
- 29)** Cumplir cabalmente las siguientes reglas para el uso de los sistemas de cómputo del empleador, software, equipos, las líneas telefónicas y en general de los sistemas de comunicación implementados por la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**:
- I. En los equipos de computo del empleador solo se podrá utilizar programas o software de computador que hayan sido adquiridos o desarrollados por la misma, o adquiridos legalmente por el trabajador, previa autorización del empleador.
 - II. Los computadores del empleador solo podrán ser utilizados por los trabajadores en las labores asignadas por la misma.
 - III. Los programas o software propiedad del empleador, no podrán ser entregados a ningún título a personas pertenecientes a la misma, tampoco a terceros ajenos a esta.
 - IV. Los trabajadores en ningún caso podrán copiar programas o software bien sea de propiedad del empleador o de un tercero relacionado con él.
 - V. Utilizar la red de internet dispuesta por el empleador, tanto en lo relativo al acceso a la red como el envío o recepción de mensajes solo para los fines propios del desempeño de su cargo, no está permitido establecer conversaciones de índole personal durante la jornada de trabajo por este medio.
 - VI. Todas las disposiciones de este numeral se aplican igualmente respecto de los computadores portátiles que suministre el empleador a sus trabajadores a cualquier título, se encuentre o no, dentro de las instalaciones de la misma. Así como a las líneas telefónicas (celulares, teléfonos móviles, fijos, discos, etc.).
- 30)** Cumplir con los compromisos económicos adquiridos con la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**.
- 31)** Ejercer por sí mismo aquellas labores asesorías o complementarias, propias a su cargo, tales como la limpieza y correcta presentación del equipo y sitio de trabajo.
- 32)** Garantizar en cada uno de los productos que genere, sean obras originales o no, la observancia de las citas bibliográficas correspondientes a todas aquellas fuentes a las cuales acuda para el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, cuando sus informes, escritos o similares, estén fundamentados en ellas, para lo cual acudirá a las normas técnicas de citación generalmente aceptadas, preferiblemente las que haya adoptado la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**.
- 33)** Si en el desarrollo del contrato de trabajo el trabajador con ocasión de su cargo o funciones debe asumir el liderazgo o la supervisión o similares, de la conformación de propuestas, documentos técnicos, literarios, científicos, artísticos o de aquellos que se encuentran protegidos por el derecho de autor, deberá



verificar que las obras objeto de su liderazgo estén conforme a las normas que regulan la propiedad intelectual.

- 34)** Cuando el trabajador para el cumplimiento de sus funciones u obligaciones contractuales, deba utilizar las obras o materiales de las cuales es titular la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, éste, sólo podrá usarlas para aquellos propósitos de su contrato laboral o de otra índole que suscriba con el empleador y no podrá hacer uso de ellos en otros escenarios personales, profesionales, académicos o de otra naturaleza sin el consentimiento expreso del empleador y además, si fuere procedente, deberá realizar las citas bibliográficas correspondientes conforme a las normas técnicas generalmente aceptadas.
- 35)** El trabajador se asegurará de que siempre se incluya la declaración de protección de datos, confidencialidad y derechos de autor que le provea el empleador, en cada mensaje electrónico que envíe mediante el uso de una cuenta electrónica asignada por el empleador, bien sea a través del servidor o cuenta del empleador, o a través de cualquier medio que utilice las TIC (tecnologías de la información y comunicación), y acepta que la omisión o el uso inapropiado de la información sólo compromete su responsabilidad y no la responsabilidad que tenga el empleador.
- 36)** Mantener absoluta reserva y confidencialidad con los propios compañeros de trabajo y terceros respecto a los temas tratados dentro de las instalaciones y en cualquier área de trabajo de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, de los que voluntaria o involuntariamente haya sido participe.
- 37)** Conocer, respetar y aplicar el código de ética, vestuario y convivencia de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**.
- 38)** Actuar con integridad, respeto, responsabilidad y profesionalismo en el ejercicio de sus funciones, según los valores de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**

Parágrafo: En el ejercicio de la función profesoral y sin perjuicio de las obligaciones generales previstas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento Profesoral y demás disposiciones institucionales, el personal profesoral deberá:

1. Orientar las actividades académicas que le sean asignadas, de conformidad con la asignación académica, los horarios y los espacios definidos por la Institución.
2. Registrar y controlar la asistencia de los estudiantes en cada sesión académica, utilizando los procedimientos y herramientas institucionales dispuestos para tal fin.
3. Desarrollar las asignaturas a su cargo conforme al cronograma académico, los contenidos programáticos y los lineamientos curriculares establecidos por la Institución.
4. Elaborar, actualizar y presentar los contenidos programáticos, las fichas de desarrollo temático, los recursos didácticos y el material pedagógico requerido para el adecuado desarrollo de las actividades académicas
5. Realizar seguimiento permanente al proceso de aprendizaje de los estudiantes y propiciar estrategias que contribuyan a su formación integral.
6. Diseñar, aplicar y calificar las evaluaciones ordinarias y extraordinarias que le correspondan, incluyendo exámenes de validación, habilitación, supletorios,

preparatorios y demás modalidades previstas en la normatividad institucional, dentro de los términos establecidos.

- 7.** Efectuar las segundas calificaciones que le sean asignadas, de conformidad con los reglamentos institucionales.
- 8.** Proporcionar a los estudiantes una retroalimentación oportuna, objetiva y constructiva sobre los procesos de evaluación.
- 9.** Atender y resolver, dentro de los términos institucionales, las solicitudes y reclamaciones relacionadas con las actividades académicas y los procesos de evaluación, informando oportunamente los resultados a los estudiantes y a las autoridades académicas competentes.
- 10.** Ejercer la función profesoral con objetividad, ética, respeto por la dignidad humana, libertad de pensamiento y pluralismo, promoviendo un ambiente de respeto y convivencia.
- 11.** Mantener actualizados sus conocimientos disciplinarios, pedagógicos e investigativos mediante procesos de formación, capacitación y cualificación permanente.
- 12.** Implementar estrategias pedagógicas, metodológicas y de evaluación que favorezcan el logro de los resultados de aprendizaje con criterios de objetividad, equidad y calidad académica.
- 13.** Asesorar, orientar y acompañar a los estudiantes en el desarrollo de trabajos académicos, proyectos de investigación, trabajos de grado y demás actividades que le sean asignadas.
- 14.** Participar en actividades de investigación, innovación, creación, extensión y proyección social, de conformidad con su plan de trabajo y las necesidades institucionales.
- 15.** Elaborar, actualizar y cargar oportunamente en las plataformas académicas institucionales los contenidos, recursos, actividades y demás material académico correspondiente a las asignaturas a su cargo.
- 16.** Presentar a la dependencia competente, dentro de los plazos establecidos en el calendario académico, los resultados de las evaluaciones y demás información académica requerida, utilizando los formatos y medios institucionales.
- 17.** Registrar oportunamente las calificaciones en la plataforma académica institucional, conforme a los procedimientos y fechas establecidas por la Institución.
- 18.** Guardar reserva sobre la información, documentación, proyectos, investigaciones y demás asuntos de carácter institucional a los que tenga acceso con ocasión del ejercicio de sus funciones.
- 19.** Cumplir y asumir las funciones de docencia, investigación, innovación y o creación artística y cultural, proyección social y de apoyo a la gestión administrativa que le sean asignadas, de acuerdo con lo establecido en su plan de trabajo y las directrices que le sean impartidas por la autoridad competente al interior de la institución.
- 20.** Presentar a los estudiantes, al inicio de cada período académico, el plan de trabajo de la asignatura, incluyendo el cronograma de actividades, los criterios de evaluación, las estrategias metodológicas y los referentes bibliográficos.



- 21. Utilizar de manera adecuada, responsable y diligente los recursos físicos, tecnológicos, bibliográficos, laboratorios, plataformas institucionales y demás herramientas dispuestas por la Institución para el desarrollo de la función profesoral.
- 22. Participar, cuando sea designado, como asesor, director de trabajo de grado, jurado evaluador, tutor o acompañante de procesos de investigación formativa, semilleros de investigación, emprendimiento y demás actividades académicas relacionadas con su perfil.
- 23. Cumplir las disposiciones contenidas en el Reglamento Profesoral y en los demás reglamentos, políticas, protocolos y procedimientos institucionales que resulten aplicables, incluidos aquellos relacionados con laboratorios, prácticas formativas, investigación, movilidad académica y demás actividades propias de la función profesoral.

CAPÍTULO 23.

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

Artículo 120. Prohibiciones del empleador: Además de lo contemplado en el Artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, se prohíbe a la FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR:

- a) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita por estos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - i. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por la normatividad vigente. Ley 1429 de 2010.
 - ii. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento 50% de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la Ley lo autorice.
 - iii. El Banco Popular de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento 50% del salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autorice.
 - iv. En cuanto a las cesantías, el empleador puede retener el valor respectivo en los casos del Artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
- b) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca el empleador.
- c) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
- d) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho en la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR.**
- e) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- f) Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.



- g) Hacer o permitir rifas, colectas o suscripciones en los sitios de trabajo.
- h) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal séptimo (7º) 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 sean desvinculados de la empresa.
- i) Suspender o cerrar de manera unilateral e injustificada las actividades de la institución. En caso de hacerlo, además de las sanciones legales a que haya lugar, deberá asumir el pago íntegro de los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones correspondientes a los trabajadores por el período en que permanezca cerrada. Asimismo, cuando se compruebe que el empleador ha incurrido en la retención ilegal o la disminución colectiva de salarios, sin autorización ni justificación legal, la cesación de actividades por parte de los trabajadores será atribuible al empleador. En tal caso, los trabajadores tendrán derecho al reconocimiento y pago de los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 140 y 141 del Código Sustantivo del Trabajo.
- j) 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.
- k) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
- l) Restringir la participación de los trabajadores en las instancias en que estatutariamente tengan derecho.
- m) Ejercer actos discriminatorios o tolerar los mismos.

Artículo 121. Prohibiciones de los trabajadores: Además de lo contemplado en el Artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, se prohíbe a los trabajadores:

1. Usar el servicio de internet del empleador en horas de trabajo para el uso de redes sociales, (Facebook, X (Twitter), WhatsApp, Snapchat, Instagram, telegram, YouTube, etc.) chatear, acceder a páginas de pornografía, violencia, obscenidades, etc., efectuar consultas personales y en general para todo lo que atente contra la moral, las buenas costumbres y que no corresponda al curso normal de las funciones establecidas en el cargo desempeñado. Lo anterior por cuanto disminuyen por una parte el rendimiento laboral y ostensiblemente la velocidad de la red que dispone el empleador, para actividades que incrementan su labor comunicativa y de desempeño institucional.
2. El uso de cualquier celular en horas exclusivamente laborales para resolver asuntos personales, a menos que estos sean urgentes, pues entorpecen la atención, concentración y buen desempeño de las funciones inherentes a cada cargo. Hasta donde sea posible se hará un uso racional de los celulares propios, líneas telefónicas asignadas o líneas celulares de propiedad del empleador; que en todo caso en horas laborales solo se usarán para asuntos de trabajo, conforme se establece en la política disponible para el uso de celulares y otros medios de comunicación durante la jornada laboral.
3. Efectuar un mal manejo de las horas laborales, como por ejemplo haciendo visitas a otros trabajadores, consumiendo alimentos, salvo en el espacio para ello

asignado, viendo televisión, escuchando música a un volumen no apropiado o usando audífonos que impidan la comunicación de temas laborales con otras áreas, paseando por las instalaciones sin función específica que desempeñar. Situación que en caso de presentarse amerita medición de rendimiento, investigación disciplinaria, y su respectiva sanción.

4. Todo acto u omisión que perjudique, obstruya o dilate el normal funcionamiento de cualquiera de las actividades o bienes del empleador.
5. Utilizar los elementos o herramientas de trabajo suministrados por el empleador en los objetivos distintos a los del trabajo contratado.
6. Autorizar o ejecutar operaciones que afecten los intereses del empleador, o negociar bienes y/o mercancías del empleador en provecho propio.
7. Presentar cuentas de gastos ficticios o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas.
8. Divulgar, comunicar o poner en conocimiento de compañeros de trabajo, terceros o cualquier persona no autorizada información confidencial, reservada o de uso exclusivo de la Fundación Universitaria Católica del Sur, incluyendo asuntos, documentos, datos, proyectos, procesos o cualquier otra información conocida con ocasión del ejercicio de sus funciones, sin la autorización expresa de la Institución o de la autoridad competente.
9. Retirar de las instalaciones, archivos u oficinas del empleador, elementos, documentos, equipos, maquinarias y útiles de propiedad del empleador sin su autorización escrita.
10. Extraviar, destruir o deteriorar cualquier documento que esté bajo su custodia.
11. Extralimitarse en el ejercicio de sus funciones.
12. Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, máquinas, equipos, útiles, herramientas, implementos, vehículo (s) o elementos del empleador.
13. Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a estudiantes, sus padres, proveedores o terceros que tengan alguna relación con la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR**, aprovechándose de su cargo u oficio, o aceptarles donaciones de cualquier clase, sin la previa autorización escrita de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR**.
14. Reemplazar a otro trabajador sin la autorización correspondiente, en la ejecución de su trabajo; manejo de máquinas, equipos, útiles de trabajo, herramientas, implementos, vehículos o elementos del empleador.
15. Ocuparse de trabajos distintos a los de su cargo en la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, sin la debida autorización.
16. Hacer u ordenar diligencias personales a otro trabajador de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, en horas de trabajo.
17. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover, suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración.
18. Dormir en horas de trabajo.
19. Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses o suspensiones del trabajo en la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, cuando tales hechos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarias a las disposiciones de la Ley y de los Reglamentos.

20. Dejar el lugar de trabajo sin adoptar las medidas de seguridad necesarias para la preservación de los bienes del empleador y/o sin autorización previa otorgada de acuerdo a los procedimientos establecidos por la misma.
21. Llegar con retraso, no asistir al trabajo o salir sin autorización antes de la finalización de su jornada.
22. Empezar o terminar el trabajo en horas distintas a las reglamentarias, sin orden o autorización previa.
23. Entrar o salir de las instalaciones del empleador en horas distintas a las de trabajo sin causa justificada o sin autorización.
24. Hacer reuniones dentro de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, no relacionadas con el trabajo, sin previo permiso, aun cuando sea en horas distintas del horario de trabajo.
25. Utilizar para beneficio propio o ajeno sin la debida autorización, los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras obtenidos o conocidos por el trabajador, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.
26. Desacreditar o difamar de cualquier forma y por cualquier medio las personas, servicios o nombre de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, incitando a que no se reciban u ocupen sus productos o servicios.
27. Dar a conocer a personas no autorizadas por el empleador, las claves o contraseñas de acceso a los sistemas de información de la misma, salvo que el trabajador se vea en la necesidad de dar autorización expresa a otro trabajador para que las conozca por algún propósito laboral establecido, caso en el cual será responsable del uso, tanto el trabajador que dio la autorización como el trabajador autorizado.
28. Crear o alterar documentos o algún elemento que contenga información para su beneficio personal o de un tercero o en perjuicio del empleador.
29. Fijar avisos o papeles de cualquier clase en las paredes o sitios no autorizados por el empleador, o escribir en los muros internos o externos de la misma.
30. 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 del empleador.
31. 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.
32. Realizar labores en otros lugares que puedan generar conflictos de intereses, o que interfieran con la jornada laboral con el desempeño de las responsabilidades y/o actividades asignadas por el empleador, y con el adecuado y debido manejo de los recursos, información, instalaciones y equipos de la misma, salvo que estas sean propias de las funciones inherentes a su cargo, o que la realización de estas labores, a título personal, cuente con la correspondiente autorización escrita del área a la cual se encuentre adscrito.
33. Editar, copiar, compilar o reproducir por cualquier medio la información confidencial.
34. Utilizar la información confidencial en forma alguna, directamente o a través de terceros, en asuntos, negocios y/o actividades de cualquier tipo, distintas a aquellas acordadas y/o previamente autorizadas por el empleador, para el cumplimiento de sus obligaciones contractuales.



35. Presentarse en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, o consumirlos dentro de las instalaciones y dentro de su horario de trabajo.
36. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueden llevar el personal de seguridad.
37. Omitir, entorpecer o limitar el seguimiento de los procedimientos establecidos para los procesos del empleador.
38. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador.
39. Apostar dinero o bienes en cualquier forma dentro de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR** o por fuera estando en representación de la misma.
40. Manejar u operar vehículos, equipos o máquinas que no se les haya asignado, o para lo cual no tienen la debida autorización.
41. Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
42. Amenazar o agredir en cualquier forma a los jefes de área o compañeros de trabajo, utilizando apodos o palabras ofensivas.
43. Retirarse del lugar de trabajo antes de que termine su horario laboral, excepto cuando tenga la autorización correspondiente.
44. Utilizar durante el trabajo medios de distracción tales como radios, revistas, libros, juegos, periódicos, celulares, catálogos de compra y venta.
45. Cambiar el sito de trabajo del lugar asignado a otro, por razones distintas a las de su trabajo y sin la autorización correspondiente.
46. Abusar del servicio telefónico de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, para hacer repetidas llamadas de carácter personal.
47. Demorarse más del tiempo indicado para tomar refrigerios o almuerzos, sin causa justificada.
48. No usar correctamente los elementos de protección y seguridad o negarse a usarlos.
49. Engañar al empleador o sus compañeros en cuanto información y documentación personal o referente a su trabajo. Haber presentado para la admisión a la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR** o presentar después para cualquier efecto, documentos o papeles falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la verdad.
50. Irrespetar o dar mal trato a los trabajadores de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR** y a quienes presten servicios a ésta.
51. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que haya recibido para gastos o como anticipo para cumplir cualquier función de su cargo o tarea encomendada.
52. Las demás prohibiciones contempladas en los contratos de trabajo, la Constitución Política, leyes Colombianas, estatutos, reglamentos, Código de Ética y Buen Gobierno, normas, políticas, manuales, reglamentos, procedimientos y en general, cualquier documento institucional que tenga establecidos o establezca la Fundación Universitaria Católica del Sur.

Parágrafo 1. Todos los gastos a cargo de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, deberán ser reportados a la administración mediante facturas electrónicas emitidas por los establecimientos que hayan prestado los servicios o



donde se hayan realizado compras de diferente índole, en un máximo no superior a tres (3) días.

PARAGRAFO 2. Adicionalmente de las prohibiciones previstas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento Profesorado y la legislación vigente, constituyen prohibiciones especiales para el personal profesoral de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR** las siguientes:

1. Incurrir en conductas que vulneren los derechos de propiedad intelectual, incluyendo el plagio, la reproducción, utilización o presentación como propia, total o parcial, de obras, investigaciones, documentos, material académico o cualquier otra creación intelectual perteneciente a terceros.
2. Permitir la asistencia, participación o evaluación de personas que no se encuentren debidamente matriculadas, autorizadas o habilitadas por la Institución para participar en la respectiva actividad académica.
3. Utilizar, reproducir, divulgar, suministrar o facilitar a terceros, sin autorización expresa de la Institución, las plantillas institucionales, presentaciones, formatos, documentos, recursos tecnológicos, material académico o cualquier otro bien o recurso institucional para fines particulares, comerciales o ajenos a las actividades de la Fundación Universitaria Católica del Sur.
4. Alterar, manipular, ocultar o suministrar información académica o administrativa contraria a la realidad, o realizar cualquier actuación que comprometa la transparencia, veracidad o integridad de los procesos institucionales.
5. Utilizar su condición de profesor para obtener beneficios personales o para terceros, o para ejercer presiones, influencias indebidas o cualquier otra conducta contraria a los principios éticos que rigen la función profesoral.

CAPÍTULO 24.

EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO DEL TRABAJADOR

Artículo 122. Procedimiento especial: En el caso de que el proceso disciplinario laboral sea motivado por el “deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en las labores análogas”, cuando no se corrija en un plazo razonable, a pesar del requerimiento del empleador, se deberá atender estrictamente al siguiente procedimiento para que el empleador pueda despedir al trabajador, dejándose prueba irrefutable que el procedimiento adecuado se realizó y habiéndole ofrecido al trabajador los mecanismos pertinentes para que haga uso de su derecho a la defensa.

El empleador requerirá previamente al trabajador, dos veces cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro aviso, un lapso no inferior de ocho (8) días.

Si hechos los anteriores requerimientos, el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento en actividades análogas, a efectos de que este pueda presentar sus descargos, por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del empleado, así se lo hará saber por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes y tomará la decisión que corresponda.

Parágrafo. Para todos los casos el debido proceso se hará en privado y en forma confidencial, salvo en los casos que se requiera la presencia de testigos. De todo el proceso se dejará constancia en hoja de vida del trabajador cualquiera sea la decisión.

Artículo 123. Evaluaciones de desempeño y/o productividad: Por lo menos una vez al año, la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR** a través de la administración y/o su designado efectuará una evaluación de desempeño y/o productividad básica del trabajador; utilizando para ello la forma establecida. Entre los efectos laborales que producirá tal evaluación se considerarán los compromisos que adquiera el trabajador para mejorar su eficiencia y desempeño en caso de baja o media calificación. De la misma forma, dependiendo de la evaluación del desempeño y/o productividad, del cumplimiento de los compromisos y la efectiva mejoría del desempeño del trabajador, el empleador decidirá la continuidad o no del contrato de trabajo suscrito, si el trabajador se hallare en contrato a término fijo, también decidirá si inicia un proceso disciplinario por bajo desempeño y/o productividad. En caso de esta última decisión se continuará con el procedimiento descrito en el presente reglamento.

CAPÍTULO 25.

TÉRMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA

Artículo 124. Justas causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, las disposiciones contenidas en la Ley 2466 de 2025, y demás normas complementarias, se consideran justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las que a continuación se señalan:

Por parte del empleador:

- a) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos, documentos alterados o informaciones inexactas con el fin de obtener su vinculación o un provecho indebido.
- b) Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina cometido por el trabajador en el desempeño de sus labores contra el empleador, su familia, representantes, directivos, compañeros de trabajo o cualquier persona que preste sus servicios en la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**.
- c) Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratos cometido fuera del servicio contra el empleador, su familia o representantes, cuando afecte la armonía, confianza o buen nombre institucional.
- d) Todo daño material causado de manera intencional o por grave negligencia a los bienes, instalaciones, equipos, materiales o elementos relacionados con el trabajo, o cualquier conducta que ponga en riesgo la seguridad de las personas o del empleador.
- e) Cualquier acto inmoral, fraudulento o delictuoso cometido dentro del establecimiento o en desarrollo de las funciones laborales.

- f) La violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales del trabajador consagradas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, así como las faltas graves tipificadas en pactos, convenciones colectivas, contratos individuales o en este reglamento interno.
- g) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, salvo que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional superior a ocho (8) días cuando la causa de la sanción justifique la extinción del vínculo laboral.
- h) Revelar secretos técnicos, industriales, comerciales o de cualquier otra índole que puedan causar perjuicio al empleador o a terceros vinculados a ella.
- i) El deficiente rendimiento del trabajador en relación con su capacidad o con el promedio de su área, cuando persista pese al requerimiento y acompañamiento del empleador.
- j) La inejecución reiterada y sin justificación válida de las obligaciones legales, convencionales o contractuales.
- k) Los hábitos, vicios o conductas del trabajador que afecten gravemente la disciplina, convivencia o clima laboral.
- l) La renuencia sistemática a cumplir las medidas preventivas, curativas o de seguridad ordenadas por el empleador o las autoridades competentes.
- m) La ineptitud o pérdida de idoneidad para el desempeño del cargo asignado.
- n) El reconocimiento de pensión de vejez, invalidez o jubilación estando en servicio activo.
- o) La enfermedad contagiosa o crónica no profesional, o cualquier lesión que incapacite al trabajador y cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días, conforme al artículo 64 del C.S.T. y la normativa de seguridad social.
- p) Encontrar en poder del trabajador, sin autorización, herramientas, materias primas, productos o elementos pertenecientes al empleador o a terceros.
- q) Cobrar recargos o realizar cobros indebidos en perjuicio del empleador o de sus clientes.
- r) Las demás que establezca la ley, este reglamento, pactos o convenciones colectivas.

Parágrafo 1. El despido fundado en enfermedad no podrá efectuarse antes del vencimiento del término legal de incapacidad, y deberá observar las reglas de protección de la estabilidad laboral reforzada, especialmente en casos de discapacidad, embarazo, maternidad o enfermedad grave, conforme a la Ley 361 de 1997 y Ley 2466 de 2025 y la jurisprudencia constitucional.

Por parte del trabajador:

- a) El haber sufrido engaño por parte del empleador respecto de las condiciones del trabajo o remuneración.
- b) Todo acto de violencia, malos tratos o amenazas graves contra el trabajador o su familia, cometidos por el empleador o con su consentimiento.
- c) La inducción del empleador o sus representantes a cometer actos ilícitos o contrarios a las convicciones éticas, religiosas o políticas del trabajador.
- d) Cualquier circunstancia sobreviniente que ponga en peligro la vida, seguridad o salud del trabajador, y que el empleador no corrija oportunamente.



- e) El perjuicio causado intencionalmente por el empleador al trabajador durante la relación laboral.
- f) El incumplimiento reiterado e injustificado del empleador de sus obligaciones legales, convencionales o contractuales.
- g) La exigencia arbitraria de prestar servicios distintos o en lugares diversos a los pactados, sin razones válidas.
- h) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones del empleador, conforme a los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo o lo dispuesto en convenciones, pactos, contratos o este reglamento.
- i) Las demás que la ley o el presente reglamento establezcan.

Parágrafo 2. En cumplimiento del principio del debido proceso laboral consagrado en el artículo 29 de la Constitución y reafirmado por la Ley 2466 de 2025, toda terminación por justa causa deberá estar precedida de un proceso interno, que garantice al trabajador la oportunidad de ser oído, presentar descargos y controvertir las pruebas antes de la decisión final.

Parágrafo 3. La parte que decida dar por terminado el contrato deberá manifestar en forma escrita y precisa, al momento de la extinción, la causal o motivo de su decisión, sin que pueda posteriormente alegar otros distintos.

Parágrafo 4. Las justas causas establecidas en el presente capítulo se entienden sin perjuicio de las estipuladas en los contratos individuales de trabajo, convenciones colectivas, laudos arbitrales y demás normas legales vigentes.

CAPÍTULO 26.

DESPIDOS EN CASOS ESPECIALES

Artículo 125. Despidos especiales: Cuando el empleador considere necesario realizar despidos colectivos de trabajadores o proceder al cierre total o parcial de sus actividades, sea de manera transitoria o definitiva, por razones técnicas, económicas, financieras, estructurales, o de fuerza mayor, deberá solicitar autorización previa al Ministerio del Trabajo, en la que explicará los motivos y acompañará las correspondientes justificaciones si fuere el caso.

Artículo 126. Fuerza mayor o caso fortuito: En los eventos de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, conforme a lo previsto en los artículos 51 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo, y en concordancia con el artículo 466 del mismo código, el empleador deberá dar aviso inmediato al Inspector de Trabajo o a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, con el fin de que se verifique la existencia real de la causa alegada y se determine la procedencia de la suspensión o terminación.

En todo caso, la fuerza mayor o el caso fortuito deberán ser imprevisibles, irresistibles y ajenos a la voluntad del empleador, y no podrán invocarse para evadir obligaciones laborales o desconocer los derechos de los trabajadores.



Artículo 127. Procedimiento aplicable y marco normativo: Los trámites relacionados con despidos colectivos, suspensión o terminación de labores por causas especiales, fuerza mayor o caso fortuito, se regirán por lo dispuesto en el Decreto 2351 de 1965, artículos 40 a 51; Código Sustantivo del Trabajo, artículos 51, 61, 466 y concordantes.

CAPÍTULO 27. ORDEN JERÁRQUICO DISCIPLINARIO

Artículo 128. Organización: El orden jerárquico de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR** se establece conforme a la estructura organizacional vigente, la cual será definida por el Consejo Superior de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, actualizada cuando sea necesario, de acuerdo con los cargos existentes.

Artículo 129. Orden jerárquico: El orden jerárquico disciplinario de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR** es el siguiente:

- 1) Gran Canciller
- 2) Consejo Superior
- 3) Rector (a)
- 4) Secretario (a) General
- 5) Coordinación de Talento Humano

Parágrafo 1. Los jefes inmediatos, Vicerrectores y coordinadores de área están facultados para ejercer funciones de supervisión, control y disciplina dentro de su dependencia, incluyendo la imposición de llamados de atención escritos o verbales a los trabajadores bajo su cargo, conforme al debido proceso y las disposiciones del presente Reglamento.

Parágrafo 2. En el desarrollo de las relaciones laborales, los trabajadores deberán respetar estrictamente los canales de comunicación establecidos, siguiendo el conducto regular y observando los procesos y procedimientos definidos por la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**. La omisión de esta instrucción será considerada una falta disciplinaria.

Parágrafo 3. Por razones de necesidad institucional, el empleador podrá delegar por escrito y de manera temporal funciones de administración, supervisión o autoridad a otros trabajadores. Esta delegación no exime a dichos trabajadores ni a sus subordinados del deber de informar directamente al empleador sobre cualquier situación grave, urgente o que afecte el clima laboral, la seguridad o el cumplimiento de los fines institucionales.

Parágrafo 4. La inobservancia del orden jerárquico y del conducto regular constituirá incumplimiento a las instrucciones del empleador y podrá ser objeto de medidas disciplinarias, conforme a lo previsto en este Reglamento y en la normatividad laboral vigente.



CAPÍTULO 28.

RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRÁMITE

Artículo 130. Reclamos: Los trabajadores podrán presentar peticiones, quejas o reclamos relacionados con su situación laboral, condiciones de trabajo, ambiente laboral, en primera instancia ante la Coordinación de Talento Humano, que deberá dar respuesta en un plazo no mayor a quince (15) días hábiles. Si el trabajador no se encuentra conforme con la respuesta recibida, podrá presentar el mismo requerimiento, en segunda instancia de manera justificada, ante la Secretaria General, quien decidirá de manera definitiva dentro del mismo término.

Parágrafo. Las peticiones, quejas o reclamos podrán ser presentadas de forma verbal o escrita, y deberán ser atendidas de conformidad con los principios de buena fe, oportunidad, celeridad y respeto al debido proceso, en los términos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas aplicables.

Artículo 131. Solución: Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable atendida su naturaleza, en seguimiento de lo planteado en el procedimiento de recepción, trámite y seguimiento de FPQRS.

CAPÍTULO 29.

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 132. Ámbito y objeto de aplicación: El régimen disciplinario será aplicado a todos los trabajadores de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR** y sus centros de trabajo, su objeto es asegurar al empleador, la eficiencia en la prestación del servicio, la ética y la responsabilidad de los trabajadores, y a estos, los derechos y garantías que les corresponden.

Artículo 133. Principios: En su aplicación se tendrá siempre en cuenta los principios de economía procesal, celeridad, eficacia, imparcialidad, y contradicción, respetando los derechos constitucionales y legales del trabajador investigado, tales como el debido proceso, la presunción de inocencia, la tipicidad de la falta y la legalidad de esta y de la sanción, la culpabilidad y la favorabilidad.

En la aplicación del régimen disciplinario se garantizarán además los principios de igualdad, enfoque diferencial y de género, proporcionalidad reforzada, progresividad de los derechos laborales y respeto a la dignidad humana, conforme a lo previsto en la Ley 2466 de 2025.

Parágrafo. Para la imposición de faltas y sanciones disciplinarias, siempre estará presente además de los principios constitucionales del debido proceso y el derecho a la defensa, la sana crítica, que es la operación intelectual que realiza el empleador, basada en la sinceridad, buena fe y destinada a la correcta apreciación del resultado de las pruebas aportadas.



Artículo 134. Límite de sanciones: El empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo, y en la Ley, conforme a lo establecido en el Artículo 114 del Código Sustantivo de Trabajo.

Parágrafo 1. En la aplicación de cualquiera de las sanciones anteriores se observará siempre el debido proceso, que consiste en aquel derecho fundamental de carácter constitucional donde el trabajador será oído y presentará descargos o explicaciones sobre la conducta o falta imputada.

Parágrafo 2. La clasificación de levedad o gravedad de la falta dependerá del tipo de la falta, la reincidencia de la misma, la actitud del trabajador por evitar los efectos dañinos de la falta, la afectación de los equipos, bienes, productos y la consecuencia que la falta produce para el buen nombre y prestigio del empleador.

Artículo 135. Faltas: Constituirá falta disciplinaria el incumplimiento de las funciones, obligaciones y deberes, la violación de los compromisos adquiridos con el empleador, el abuso de los derechos, la violación de las prohibiciones o el incurrir en alguna de las conductas tipificadas como leves o graves, que dan lugar a terminación del contrato según este Reglamento de Trabajo.

Artículo 136. Acción disciplinaria: Todo acto que pudiere constituir falta disciplinaria de parte de un trabajador originará acción disciplinaria, cuyo ejercicio será obligatorio e independiente de la acción penal, contravencional, civil o fiscal a que su conducta diere lugar. Se ejercerá aun cuando el trabajador se hubiere retirado de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR** y la sanción se anotará en su hoja de vida, para que surta efectos como antecedente disciplinario. La acción disciplinaria se iniciará de oficio o por información, denuncia o queja formulada por cualquier persona.

Parágrafo 1. El informante o denunciante no será parte en el proceso disciplinario y solamente podrá intervenir a solicitud de autoridad competente, para ratificar la denuncia o suministrar información respecto de los asuntos, objeto de la investigación.

Parágrafo 2. Bajo la respectiva investigación un documento anónimo puede dar lugar a proceso disciplinario.

Artículo 137. Garantías: El trabajador dentro del marco del proceso disciplinario cuenta con las siguientes garantías:

- a) No podrá ser sancionado por un hecho que no hubiere sido definido previamente como falta disciplinaria por la Constitución, la Ley o los Estatutos y Reglamentos de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**; ni sometido a sanción que no hubiere sido establecida por disposición vigente al momento de la comisión de la falta.
- b) Tendrá plena garantía del derecho de defensa. Para ello podrá, en todo momento, conocer la investigación que en su contra se adelantare, solicitar y conocer las pruebas obrantes en el expediente, así como presentar los recursos que considere pertinentes de acuerdo al procedimiento trazado en el presente Reglamento.



- c) No podrá ser sometido a juicios sucesivos, ni le serán impuestas varias sanciones por los mismos hechos.
- d) No podrá abrirse investigación disciplinaria contra un trabajador por hechos o actos por los cuales hubiere sido investigado y se hubiere culminado un proceso disciplinario con decisión absolutoria, de archivo de la actuación o de imposición de alguna sanción, así se les hubiere denominado de diferente manera en norma posterior.
- e) Para aplicar una sanción, se requerirá certeza de la existencia del hecho materia de la investigación y de que el trabajador investigado lo hubiere cometido. Toda duda probatoria se resolverá siempre en favor del trabajador investigado.

Artículo 138. Escala de faltas: Para efectos de graduar la gravedad de las faltas, cometidas en la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, establece la siguiente escala de faltas: Leves y Graves.

Artículo 139. Escala de sanciones: El empleador, ha establecido una escala de sanciones que aplicará en forma correlativa a la gravedad de la falta cometida, el agravante o la reincidencia:

El trabajador está sometido a las siguientes sanciones:

1. Llamado de atención
2. Suspensión
3. Multas por retrasos
4. Terminación del contrato de trabajo.
5. Las demás que se regulen en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo 1. La suspensión por faltas leves, por la primera vez, no será inferior a un día ni superior a ocho (8) días. En caso de reincidencia o reiteración de la falta, la suspensión podrá ser de hasta dos (2) meses, conforme al límite del Artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 2. La suspensión por falta grave no será inferior a ocho días ni superior a dos meses. El empleador, podrá escoger entre la aplicación de esta sanción o la terminación del contrato por justa causa.

Parágrafo 3. Durante los períodos de suspensión en el trabajo, cesará la obligación por parte del trabajador de ejecutar sus funciones y por parte de del empleador, de pagar el salario correspondiente a los días de suspensión.

Artículo 140. Tasación de la sanción: El empleador, escogerá y tasará la sanción aplicable siendo esta de mayor o menor rigurosidad, de acuerdo con las circunstancias generales, agravantes y atenuantes del proceso disciplinario.

Artículo 141. Circunstancias generales: Las faltas disciplinarias se calificarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- a) **La naturaleza de la conducta y sus efectos:** se apreciarán según hubieren causado perjuicio a el empleador o a alguno de sus miembros, en su dignidad y sus derechos fundamentales vulnerando los fines y principios.
- b) **Las modalidades o circunstancias del hecho:** se apreciarán de acuerdo con el grado de participación en la comisión de la falta, la existencia de circunstancias agravantes o atenuantes y el número de faltas que se estuvieren investigando.
- c) **Los motivos determinantes:** se apreciarán según se hubiere procedido por causas innobles o fútiles, o por nobles o altruistas.
- d) **Los antecedentes del infractor:** se apreciarán por sus condiciones personales y profesionales, las funciones del cargo que desempeña, la responsabilidad u obligación especial que tenga y sus antecedentes disciplinarios.
- e) Si la falta está tipificada como delito en la legislación vigente.
- f) La conducta será valorada evitando cualquier tipo de discriminación basada en género, edad, raza, orientación sexual, religión, condición de discapacidad o cualquier otra condición protegida por la ley.

Artículo 142. Circunstancias agravantes: Son circunstancias agravantes las siguientes:

- a) Realizar el hecho en complicidad con algún miembro de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**.
- b) Cometer la conducta en abuso de confianza.
- c) Cometer la conducta para ocultar otra.
- d) Rehuir la responsabilidad o atribuírsela a otro u otros.
- e) Incumplir varias obligaciones a su cargo o violar varias de sus prohibiciones con la misma acción u omisión.
- f) Asumir en forma premeditada, la infracción y las modalidades empleadas al momento de cometer la conducta.
- g) La reincidencia en falta disciplinaria o la concurrencia de faltas.
- h) Intervenir de cualquier manera en el proceso disciplinario con el fin de obstaculizarlo o inducir a error a las instancias responsables del mismo.
- i) La comisión de la falta a título de dolo.

Artículo 143. Circunstancias atenuantes: Se consideran circunstancias atenuantes aquellas situaciones que, sin justificar la falta disciplinaria, disminuyen la gravedad de la conducta del trabajador, y que podrán ser tenidas en cuenta para mitigar la sanción aplicable. Son circunstancias atenuantes, entre otras, las siguientes:

- a) Haber sido inducido o coaccionado por un superior, compañero u otra persona, a cometer la conducta.
- b) Confesar voluntariamente y de manera oportuna la falta cometida, antes de ser descubierta, o colaborar eficazmente en el esclarecimiento de los hechos durante el proceso disciplinario.
- c) Tener antecedentes laborales intachables y buena conducta durante el tiempo de vinculación con la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**.
- d) Obrar bajo error excusable o con desconocimiento razonable de la norma interna aplicable, siempre que no exista dolo o negligencia grave.



- e) Haber actuado bajo circunstancias personales, familiares o sociales difíciles que hayan influido significativamente en la conducta.
- f) Reparar o mostrar disposición real de reparar el daño causado por la falta, de forma voluntaria.
- g) Tratar de la primera falta disciplinaria cometida por el trabajador.
- h) Que la falta no haya generado consecuencias graves para el empleador ni para terceros.

Parágrafo 1. La existencia de una o varias circunstancias atenuantes no excluye la posibilidad de imponer una sanción, pero podrá influir en la determinación de su tipo o severidad, de conformidad con el principio de proporcionalidad y la gradualidad de las sanciones establecidas en este reglamento.

Parágrafo 2. El trabajador que haya sido suspendido deberá presentarse exactamente en la fecha en que termina la sanción. De no hacerlo así, se entenderá que abandona el trabajo y traerá como consecuencia, la terminación por justa causa del contrato respectivo.

Artículo 144. Faltas leves: Se está frente a un hecho bien sea por acción o por omisión, de carácter LEVE, para todos los efectos legales pertinentes, cuando hay un ligero descuido, sin otra calificación, es decir, ocurre la falta de aquella diligencia y cuidado que empleamos en los asuntos o negocios propios.

Parágrafo. Definición acorde con el Artículo 63 del Código Civil Colombiano. "Culpa leve, descuido leve, descuido ligero, es la falta de aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios. Culpa o descuido, sin otra calificación, significa culpa o descuido leve. Esta especie de culpa se opone a la diligencia o cuidado ordinario o mediano.

Artículo 145. Escala de faltas leves: Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, observando en todo momento los principios de gradualidad, proporcionalidad, razonabilidad y respeto a la dignidad humana del trabajador, conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2101 de 2021, Ley 2466 de 2025 y demás normas concordantes:

- a) El retraso hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración, implica por primera vez, un llamado de atención. Por segunda vez, un llamado de atención escrito y consignación a la hoja de vida. Por tercera vez, Una multa que no puede exceder de la quinta parte del salario de un día de trabajo y consignación a la hoja de vida. Por cuarta vez, suspensión de trabajo por tres días y el descuento de la quinta parte del salario de un día de trabajo, conforme al Artículo 113 del Código Sustantivo de Trabajo.
- b) 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, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y el descuento legal correspondiente, conforme al Artículo 112 del Código Sustantivo de Trabajo.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y el descuento legal correspondiente, conforme a la limitación



expresa de los Artículos 112 y 113 del Código Sustantivo de Trabajo. En caso de reincidencia en esta misma conducta, la sanción de suspensión podrá extenderse hasta por dos (2) meses.

- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- e) 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.
- f) Entregar inoportunamente los informes, avances o reportes que le sean solicitados con ocasión de sus actividades.
- g) El incumplimiento de las políticas o normas de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, para avisos y comprobación de enfermedad, incapacidades, ausencias y novedades semejantes.
- h) La negativa de acceder a los controles y medidas de seguridad indicados por el empleador, siempre que no ocasionen perjuicios al Empleador.
- i) Retirarse del trabajo antes de la hora señalada para su salida.
- j) Dejar el lugar de trabajo sin adoptar las medidas de seguridad necesarias para la preservación de los bienes de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, siempre que no ocasione perjuicios al empleador.
- k) Cambiar el turno o el horario de trabajo sin orden o autorización expresa.
- l) Negarse, sin justa causa, a prestar el servicio en los lugares que el empleador le asigne.
- m) Ocultar faltas que atenten contra el empleador, cometidas por compañeros de trabajo.
- n) Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo sin previa autorización.
- o) El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) asignado por el empleador siempre que no haya afectación en la reputación o perjuicio a la misma.
- p) No atender al personal de la Institución, los estudiantes y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la Institución.
- q) Expedir Acuerdos, Resoluciones y/o Circulares sin la autorización del órgano competente.
- r) El retraso injustificado en el ingreso a las aulas de clase, laboratorios, centros de simulación o plataformas virtuales de enseñanza, superior a cinco (5) minutos y hasta de quince (15) minutos, que afecte el normal desarrollo de la sesión académica, cuando no cause perjuicio de consideración.
- s) La omisión, negligencia o el retraso en la digitación, reporte o cargue de las calificaciones, notas y cortes académicos de los estudiantes en las plataformas institucionales de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR**, dentro de los plazos perentorios establecidos en el calendario académico, siempre que de ello no se derive un perjuicio grave para la Institución o el estudiantado.
- t) La inasistencia injustificada a las reuniones, comités curriculares, consejos académicos, reuniones de autoevaluación o jornadas de capacitación profesoral y

- administrativa, que hayan sido debidamente programadas y notificadas por la institución.
- u) Omitir o incumplir la entrega, dentro de los plazos establecidos por la Institución, de parceladores, microcurrículos, sílabos, planes de curso, guías de laboratorio y demás documentos académicos exigidos por las Direcciones de Programa o la Vicerrectoría Académica y de Extensión.
 - v) Compartir, facilitar o exponer las credenciales de acceso (usuario y contraseña) de las plataformas académicas, de registro de notas o sistemas telemáticos de la Institución con terceros, estudiantes u otros trabajadores, siempre que de dicha conducta no se derive una alteración de información, fraude o perjuicio grave, caso en el cual se constituirá como falta grave.
 - w) La falta de atención, orientación o respuesta oportuna a las consultas académicas o requerimientos administrativos de los estudiantes, realizadas a través de los canales institucionales formales (correo electrónico institucional, plataformas educativas o tutorías presenciales), dentro de los tiempos estipulados por los lineamientos de la Institución.
 - x) El uso de dispositivos móviles, teléfonos celulares o equipos informáticos para fines personales, comerciales o de entretenimiento durante el desarrollo activo de las clases, prácticas de laboratorio, atención en ventanilla o atención directa a los estudiantes y comunidad educativa.

Parágrafo 1. La **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, podrá realizar llamados de atención, mismos que NO constituyen sanción disciplinaria, pero que en caso de acumulación podrán dar lugar a la apertura del proceso, que conllevará la sanción que del mismo resulte pertinente.

Parágrafo 2. Las faltas leves que generen algún perjuicio al empleador o hayan supuesto un peligro o riesgo para a algún miembro, serán tratadas como faltas graves.

Parágrafo 3. La reiteración sistemática en la comisión de faltas leves se regirá por la figura de la reincidencia establecida en el Artículo 155 de este Reglamento. Sin embargo, cuando una falta leve tenga expresamente establecida una escala progresiva de sanción en los numerales de este artículo (como los retardos o inasistencias), se aplicará estrictamente dicha escala progresiva hasta agotarla, momento en el cual la siguiente infracción se calificará indefectiblemente como falta grave.

Parágrafo 4. Cuando la sanción disciplinaria consista en la suspensión del trabajo, ésta conlleva el descuento del salario correspondiente al período de tiempo durante el cual el empleado permaneció suspendido por la sanción, esta situación afectará el pago en dinero del día de descanso remunerado respectivo.

En todos los casos el empleador, además de la imposición de la sanción disciplinaria, descontará al trabajador el salario correspondiente a los períodos de tiempo dejados de trabajar sin justa causa que motivaron la sanción; el simple descuento del tiempo no trabajado sin causa justificada no constituye por sí solo sanción disciplinaria.

Parágrafo 5. La Coordinación de Talento Humano, se encargará de sustanciar el procedimiento de comprobación de faltas y la aplicación de las sanciones correspondientes por parte de las autoridades Jerárquicas de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR.**

Artículo 146. Faltas graves: Se está frente a un hecho bien sea por acción o por omisión, de carácter **GRAVE**, para todos los efectos legales pertinentes, cuando hayan sido clasificadas como tales ciertas conductas, en el Código Sustantivo de Trabajo, en pactos, convenciones colectivas, circulares, Reglamento Interno de Trabajo y contrato individual. En la falta grave, existe la intención positiva de inferir injuria o daño a la persona o propiedad de otro por acción o por omisión, en este caso, se presenta la real intención de hacer daño al empleador, a sus procesos, a los elementos que la integran, a sus bienes o a las personas que allí laboran, bien sea como directivos o personal subordinado. En este tipo de faltas se presenta también la ausencia de una suprema y esmerada diligencia y cuidado en las actividades encomendadas.

Artículo 147. Clasificación de las Faltas graves: Constituyen **FALTAS GRAVES** y a la vez son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral, por parte del empleador; además de las justas causas contempladas en los Artículos 62 y 63, literales A y B y Parágrafo, del CST y SS; las siguientes acciones u omisiones, aun siendo cometidas por el trabajador por la primera vez.

Constituyen faltas graves:

- 1) El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente por quinta vez.
- 2) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por segunda vez.
- 3) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por segunda vez.
- 4) La falta total del trabajador a sus labores durante uno o más días, sin excusa suficiente.
- 5) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias; o faltar al objeto contractual.
- 6) Atentar en cualquier forma contra los bienes de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR.**
- 7) Incurrir en cualquiera de las prohibiciones que contempla el Artículo 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo Modificado por el Decreto 2351 de 1965.
- 8) Atentar contra la integridad física o moral de los directivos y trabajadores de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR.**
- 9) Todo perjuicio causado por el trabajador al empleador y/o sus representantes, es decir, todo daño o negligencia manifiesta a las edificaciones, materiales, equipos, herramientas y otros elementos por dolo, descuido o grave negligencia.
- 10) Llegar embriagado o bajo los efectos del alcohol, o de drogas, o estupefacientes enervantes al trabajo.

- 11) Ingerir bebidas embriagantes, o hacer uso de estupefacientes o drogas enervantes en el sitio de trabajo, fuera de este o dentro de las instalaciones de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**.
- 12) Cualquier acto de violencia del trabajador, tales como agresiones físicas, verbales o conductas similares, cualquiera sea su nivel en la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR** con compañeros de trabajo, con superiores o inferiores; lo mismo que con usuarios o partes interesadas.
- 13) No utilizar en todo momento durante la ejecución de la respectiva labor, todos y cada uno de los implementos suministrados por el empleador para la realización de su trabajo y que tiene como fin la protección y seguridad del trabajador y del proceso, o el uso inadecuado de los uniformes y emblemas institucionales.
- 14) El hecho de que el trabajador falte a la verdad en todo lo que directa o indirectamente se relacione con su trabajo y frente al empleador.
- 15) El hecho de que el trabajador suministre información falsa al empleador o información falsa del empleador; tanto en el ejercicio de funciones y/o como para justificar su conducta en el cumplimiento de los deberes.
- 16) El hecho de que el trabajador utilice documentos falsos o adulterados para obtener algún beneficio de orden legal o extralegal, para justificar sus actos, ausencias, retardos o abandono, o para ingresar o salir de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR** en horas laborales sin autorización.
- 17) Engañar al empleador en relación con el uso y justificación de los permisos remunerados provenientes de incapacidades o asuntos de la seguridad social.
- 18) El hecho de que el trabajador se apropie indebidamente de prendas, bienes, objetos o dinero de los compañeros de trabajo o superiores o de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**.
- 19) El hecho de que el trabajador no entregue inmediatamente al empleador y/o sus representantes, los dineros y/o valores y/o especies que el reciba por cualquier causa para bien que los haya recibido en razón de su trabajo o no, bienes que se deriven de la naturaleza del negocio o que le sean entregados para el empleador a cualquier título.
- 20) El hecho de que el trabajador porte, conserve, guarde o distribuya armas de cualquier clase o tipo, en el sitio de trabajo y/o instalaciones de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR** quedan exceptuados quien en razón del trabajo de vigilancia tienen autorización legal para portarlas.
- 21) Es falta grave quien maneje u opere máquinas o instrumentos de trabajo que no le hayan sido asignados o para lo cual no tiene autorización.
- 22) Dormir durante la jornada laboral diaria o parte de ella, o utilizar el tiempo de descanso para dormir dentro de las instalaciones y no para alimentarse o ingerir refrigerios.
- 23) El hecho de que el trabajador, conociendo las medidas de seguridad y orden, rehúse someterse a los controles en su persona o en sus objetos y paquetes; cuando el empleador lo considere necesario, medida que en todo caso no violará el derecho a la dignidad del trabajador.
- 24) El hecho de que el trabajador retire bienes y/o utensilios de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, en razón de su trabajo, sin previo permiso escrito del jefe inmediato o de la persona asignada para ello.

- 25) La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros, cuando así lo prevea el contrato suscrito o si estuviere en uso de licencia por incapacidad otorgada por la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR** seguridad social respectiva.
- 26) Ejecutar o participar en actos de sabotaje o no informar oportunamente al empleador cuando así lo conozca.
- 27) Violar las reglas o sistemas de seguridad establecidas por el empleador o hacer peligroso el lugar de trabajo por violación grave de las normas sobre seguridad industrial e higiene y salud en el trabajo; no practicarse los exámenes médicos o de salud prescritos por las autoridades o por el empleador y no usar los elementos dedicados a la prevención de accidentes de trabajo.
- 28) Negarse sin justa causa a cumplir órdenes del superior, siempre que ellas no lesionen su dignidad. Se dará lugar a la objeción de conciencia.
- 29) Trabajar por cuenta propia en cualquier actividad similar a la del empleador o ser socio o propietario de establecimiento que en todo o en parte se dedique a cualquier actividad similar a la de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR** o incurrir en cualquier forma en competencia desleal respecto de la misma.
- 30) Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los usuarios y partes interesadas de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR** aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles regalos o dinero de cualquier clase sin la previa autorización escrita del empleador.
- 31) Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses del empleador o negociar sus bienes y/o mercancías.
- 32) Utilizar los elementos e instalaciones de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, para producción de insumos personales o para asuntos personales diferentes a los usos laborales, bien sea en horas laborales o no.
- 33) Las inconsistencias en el inventario físico y/o caja menor, SIN JUSTA CAUSA, aunque reconozca el valor del mismo.
- 34) La no consignación diaria o en el período autorizado, de los recaudos de dinero por cualquier causa (si hubiese lugar), SIN JUSTA CAUSA COMPROBADA.
- 35) Recibir tres (3) llamadas de atención ya sea en forma verbal o por escrito del jefe inmediato, por faltas catalogadas como leves, manuales de funciones, circulares u órdenes de administración.
- 36) Alterar cualquier tipo de datos en el sistema de información.
- 37) Usufructuar beneficios no dirigidos al trabajador, en perjuicio del empleador
- 38) La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros, si está en uso de licencia por incapacidad otorgada por la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR** de seguridad social respectiva.
- 39) Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- 40) Será tratada como falta grave el DEFICIENTE RENDIMIENTO.
- 41) Será tomado como FALTA GRAVE, no portar el distintivo o carné que lo identifique como trabajador de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**.



- 42) No guardar confidencialidad dentro y fuera de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR** respecto de los temas que haya escuchado siendo participe voluntario o involuntario entre áreas.
- 43) Maltratar física o psicológicamente a los niños, niñas y adolescentes vinculados a la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR** sea mediante castigos, gritos, amenazas, intimidaciones, discriminación o cualquier forma de violencia.
- 44) Usar lenguaje inapropiado, violento, sexualizado, discriminatorio o denigrante frente a menores de edad.
- 45) Tolerar, encubrir o no reportar situaciones de riesgo o abuso contra NNA de las que se tenga conocimiento en el entorno laboral.
- 46) Negligencia en la supervisión o acompañamiento de los NNA durante actividades institucionales, generando riesgo o desprotección.
- 47) Permitir el ingreso o permanencia en instalaciones de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR** a personas externas sin autorización.
- 48) Consumir o portar sustancias psicoactivas o bebidas alcohólicas dentro de las instalaciones de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR** o durante actividades laborales.
- 49) Vulnerar el principio de confidencialidad y respeto a la intimidad de los demás trabajadores, especialmente en casos relacionados con procesos de protección, salud o situaciones familiares.
- 50) Cualquier conducta de acoso, abuso, explotación o discriminación contra personas o miembros del equipo de trabajo.
- 51) El ocultamiento de información relacionada con casos de abuso, violencia o violación de derechos humanos.
- 52) Solicitar, insinuar, aceptar o recibir dádivas, dinero, beneficios económicos, favores de índole sexual o ventajas de cualquier otra naturaleza por parte de estudiantes, padres de familia o terceros, a cambio de la alteración de calificaciones, aprobación de asignaturas, facilitación de admisiones a programas académicos, o expedición de requisitos de grado.
- 53) El plagio debidamente comprobado, la apropiación indebida de propiedad intelectual, derechos de autor, o resultados de investigaciones académicas o científicas pertenecientes a estudiantes, compañeros de trabajo o de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR**, ya sea para beneficio propio, publicaciones personales o entrega a terceros.
- 54) La alteración, falsificación, destrucción, sustracción o modificación fraudulenta de actas de grado, registros académicos, plataformas de calificaciones, historias clínicas (en el caso de facultades de ciencias de la salud o consultorios jurídicos/psicológicos), o bases de datos del sistema de admisiones y registro de la Institución.
- 55) Valiéndose de su posición de poder, jerarquía o subordinación académica, ejecutar conductas de acoso sexual, acoso laboral o cualquier acto que vulnere la indemnidad, dignidad y libertad sexual de estudiantes, personal docente, personal administrativo o demás miembros de la comunidad educativa, independientemente de que ocurra dentro o fuera de las instalaciones.
- 56) El uso indebido, desvío o destinación de laboratorios, reactivos químicos, equipos de simulación médica o tecnológica, software especializado, centros de práctica o recursos de investigación de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL**

SUR para fines comerciales particulares, lucro personal o la realización de procedimientos no autorizados que pongan en riesgo la seguridad institucional.

- 57) Abandonar de manera intempestiva y sin justa causa comprobada el dictado de los cursos, asignaturas, módulos o tutorías a su cargo durante el desarrollo del semestre o periodo académico, generando con su inasistencia o negativa a prestar el servicio una grave afectación al calendario académico y al derecho a la educación de los estudiantes.
- 58) Entregar, ceder, compartir o facilitar, de manera deliberada, a estudiantes, trabajadores o terceros no autorizados, las credenciales institucionales de acceso (usuario, contraseña o cualquier otro mecanismo de autenticación) a las plataformas, sistemas de información, redes o demás recursos tecnológicos de la Fundación Universitaria Católica del Sur, comprometiendo la seguridad, confidencialidad o integridad de la información institucional.

Parágrafo 1. Las anteriores faltas se consideran como causales de terminación del contrato justificadas unilateralmente por parte del empleador y se deberá liquidar como la establece el C.S.T.

Parágrafo 2. La ocurrencia del trabajador en una de las faltas consideradas como grave, conlleva la terminación unilateral del contrato, con justa causa por parte del empleador, en tal sentido no habrá lugar a indemnización de ningún tipo a favor del trabajador.

Parágrafo 3. Lo estipulado en este artículo no impide que el empleador evalúe cada caso particular y proceda de acuerdo a la evaluación previa a imponer la sanción pertinente o el despido justificado.

Parágrafo 4. El empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento o en el Contrato Individual de Trabajo (Artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo). Sin embargo, a juicio del empleador o de quien haga sus veces, podrá prescindir de la sanción, cambiar la misma por un plan de mejora, observaciones sobre la forma de realizar el trabajo o un llamado de atención que no constituye sanción disciplinaria.

Artículo 148. Aplicación armónica con la Ley 2466 de 2025: El presente régimen disciplinario se aplicará conforme a los principios, garantías y derechos establecidos en la Ley 2466 de 2025, especialmente los relativos a la dignidad del trabajo, la no discriminación, la protección contra sanciones pecuniarias y el fortalecimiento del debido proceso laboral.

CAPÍTULO 30.

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

Artículo 149. Competencia: La competencia para conocer, instruir y decidir los procesos disciplinarios regulados en el presente Reglamento se ejercerá de conformidad



con la estructura organizacional de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR** y bajo los principios del debido proceso, imparcialidad y doble instancia.

a. PERSONAL ADMINISTRATIVO.

La Coordinación de Talento Humano será la dependencia competente para conocer y tramitar, en primera instancia, las investigaciones disciplinarias que se adelanten contra el personal administrativo de la Institución.

La Secretaría General conocerá y resolverá, en segunda instancia, los recursos que se interpongan contra las decisiones adoptadas por la Coordinación de Talento Humano.

b. PERSONAL PROFESORAL.

La Coordinación de Talento Humano será la dependencia competente para conocer y tramitar, en primera instancia, las investigaciones disciplinarias que se adelanten contra el personal profesoral de la Institución.

El Consejo Académico conocerá y resolverá, en segunda instancia, los recursos que se interpongan contra las decisiones adoptadas por la Coordinación de Talento Humano respecto del personal profesoral.

c. PERSONAL DIRECTIVO Y COORDINACIÓN DE TALENTO HUMANO

La Secretaría General será competente para conocer y tramitar, en primera instancia, las investigaciones disciplinarias que se adelanten contra los Vicerrectores y la persona que ejerza la Coordinación de Talento Humano.

La Rectoría conocerá y resolverá, en segunda instancia, los recursos que se interpongan contra las decisiones adoptadas por la Secretaría General.

D. RECTORÍA Y SECRETARÍA GENERAL

El Consejo Superior será competente para conocer y tramitar, en primera instancia, las investigaciones disciplinarias que se adelanten contra la persona que ejerza el cargo de Rector(a) y la persona que ejerza el cargo de secretario(a) General.

El Gran Canciller conocerá y resolverá, en segunda instancia, los recursos que se interpongan contra las decisiones adoptadas por el Consejo Superior.

Artículo 150. Tipos de sanciones disciplinarias: El objetivo de las medidas disciplinarias es corregir, prevenir y promover el mejoramiento del comportamiento laboral, en coherencia con los principios de dignidad, proporcionalidad, debido proceso y finalidad restaurativa. El empleador dará oportunidad al trabajador para corregir sus actitudes, salvo que la gravedad de la falta amerite la aplicación inmediata de las disposiciones legales y del presente Reglamento.

El empleador impondrá sanciones disciplinarias del siguiente tipo y grado:

1. Llamado de atención verbal
2. Llamado de atención por escrito
3. Multas por retrasos
4. Suspensiones
5. Terminación del contrato de trabajo con justa causa

Artículo 151. Llamado de atención verbal: Respetando el orden jerárquico, los conductos regulares y dentro del marco de respeto y garantías al debido proceso, los jefes inmediatos podrán corregir faltas leves mediante llamado de atención verbal, dejando constancia en la bitácora del área o en el formato establecido para tal fin. La constancia incluirá los hechos, recomendaciones y compromisos acordados, y se procurará la firma del trabajador o, en su defecto, la de un testigo.

Parágrafo. El jefe inmediato registrará la información en el formato disponible y remitirá copia al área de Talento Humano para efectos de trazabilidad y seguimiento.

Artículo 152. Llamado de atención por escrito: Cuando un trabajador haya acumulado tres llamados de atención verbal y no haya mejorado su conducta, la falta se considerará grave, dando lugar a llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida, y/o suspensión. Este procedimiento observará el debido proceso, consistiendo en escuchar al trabajador, al menos en forma oral, antes de imponer la sanción. La autoridad jerárquica de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR** cuenta con un término de cinco (5) días hábiles para imponer la sanción.

Parágrafo 1. Según el orden jerárquico, se podrá optar por el cobro de los daños generados como consecuencia de la falta.

Parágrafo 2. El empleador podrá efectuar llamados de atención verbales o escritos no disciplinarios cuando la falta no amerite proceso formal.

Artículo 153. Acción disciplinaria: El procedimiento disciplinario, podrá iniciarse por queja escrita de un superior inmediato del trabajador, o por la acumulación de faltas verbales o escritas; o por queja de un compañero de trabajo, o por queja de un usuario o parte interesada. El proceso quedará consignado en documento separado con acta de cargos, descargos y registro de pruebas.

Artículo 154. Etapas del proceso disciplinario: El proceso disciplinario comprenderá:

- a) Diligencias preliminares y evaluación de la investigación.
- b) Comunicación de apertura, formulación de cargos y traslado de pruebas.
- c) Descargos.
- d) Práctica de pruebas.
- e) Decisión final.
- f) Recursos.

Artículo 155. Diligencias preliminares y evaluación de la investigación: Las diligencias preliminares comprenden la investigación, el recaudo de pruebas y las actuaciones necesarias para determinar mérito de apertura. Si no se encuentra mérito, se

archivará el expediente, sin perjuicio de un plan de mejora. Si existen méritos, se comunicará la apertura del proceso, formulando cargos y traslado de pruebas.

Artículo 156. Proceso disciplinario: Si un trabajador incurre en una nueva falta disciplinaria debidamente comprobada, habiendo sido sancionado previamente (mediante llamados de atención escritos o suspensiones), la nueva conducta infractora será evaluada a la luz de sus antecedentes. La comisión de un nuevo hecho irregular, sumado al historial disciplinario del trabajador, configurará la figura jurídica de la "reincidencia genérica o específica". Dicha reincidencia califica la nueva conducta como falta grave y constituye justa causa de terminación unilateral del contrato, por evidenciar una renuencia sistemática a acatar el orden jerárquico y disciplinario de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**.

En estricto acatamiento del principio constitucional de Non Bis In Idem, en ningún caso se sancionará dos veces el mismo hecho; el proceso disciplinario y eventual despido recaerán de manera exclusiva sobre el nuevo hecho comprobado, operando los antecedentes disciplinarios del trabajador únicamente como criterio de graduación de la gravedad de esta nueva falta.

Cuando el trabajador incurra de manera directa y comprobada en una falta disciplinaria calificada en el presente reglamento como grave, el jefe inmediato o cualquier trabajador que tenga conocimiento de los hechos deberá ponerlos en conocimiento de la autoridad jerárquica competente de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR**, mediante petición escrita o informe disciplinario, acompañando las pruebas documentales y/o testimoniales que sustenten la ocurrencia de la falta.

La autoridad jerárquica competente del empleador evaluará la información recibida, verificará los cargos imputados y las pruebas allegadas, y ordenará por escrito la citación a audiencia de descargos, en la cual se garantizarán los derechos de defensa, contradicción de las pruebas y asistencia técnica o sindical, si el trabajador así lo solicita.

El procedimiento disciplinario se regirá por los principios de debido proceso, imparcialidad, presunción de inocencia, proporcionalidad y sana crítica.

La decisión o fallo disciplinario deberá ser motivado y por escrito, expresando de manera clara los fundamentos fácticos, jurídicos y las normas aplicables.

Si como resultado del proceso se adopta la decisión de terminar el contrato de trabajo con justa causa, la decisión correspondiente deberá indicar expresamente la causal legal invocada, conforme al artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas vigentes, y no podrá alegarse posteriormente motivo diferente.

Para efectos de garantizar el debido proceso, la audiencia de descargos deberá constar por escrito, indicando la fecha, hora, nombre y cargo del jefe inmediato, participantes, resumen de lo actuado y la firma del trabajador, dejando constancia si este se niega a firmar.



Artículo 157. Procedimiento del proceso disciplinario: El proceso disciplinario se realizará de la siguiente manera atendiendo los parámetros ordenados por la Ley 2466 de 2025:

- a) El empleador por conducto de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR** entregará una comunicación por escrito al inculpado, indicando en ella: la presunta falta cometida, señalando la fecha y hora en la que se debe presentarse a la diligencia de descargos, siendo el tiempo máximo de respuesta, el término de cinco (5) días hábiles.
- b) En la misma comunicación se le formularán los cargos por parte del empleador y se le dará traslado de las pruebas que se pretendan hacer valer.
- c) Llegada la fecha y hora para la realización de la diligencia de descargos y antes de ser finalizada la misma se le dará la palabra al implicado para que se pronuncie sobre las pruebas, presente las que pretenda hacer valer y sea debidamente escuchado respecto a los cargos hechos por parte del empleador.
- d) Con base en las normas legales, las estipulaciones de este Reglamento y el contrato con el trabajador inculpado, la decisión final será tomada por el empleador en un término máximo de diez (10) días hábiles.
- e) Contra la decisión adoptada procederá el recurso de reposición y apelación que será resuelto por la autoridad competente de segunda instancia, de conformidad con el cargo del trabajador investigado y la distribución de competencias establecida en el presente Reglamento. Art 129 y art 149

Artículo 158. Requisitos de la decisión que da apertura al proceso disciplinario: Mediante decisión motivada se pondrá en conocimiento del trabajador la decisión adoptada frente a la apertura del proceso respectivo, esta deberá contener:

- a) La identificación del presunto autor de la falta.
- b) Los hechos que han dado lugar a la apertura de la investigación en su contra, con la indicación de las circunstancias de tiempo modo y lugar.
- c) La relación de las pruebas recaudadas hasta ese momento y de las que se pretende practicar.
- d) Informar sobre la incorporación al expediente, de los antecedentes del investigado.
- e) Referencia razonada de la normatividad interna y/o del presente reglamento que se consideren violados.
- f) Calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias y su graduación.
- g) Las posibles sanciones disciplinarias a que la conducta investigada da lugar.
- h) El término dentro del cual el trabajador deberá presentar por escrito los descargos.

Artículo 159. Notificación: La decisión que ordena dar apertura a la investigación disciplinaria, formula cargos y corre traslado de las pruebas, se notificará a más tardar el día siguiente a la fecha de su expedición, de forma personal al trabajador, por el medio más expedito, ya sea en forma presencial o mediante comunicación electrónica dirigida al correo electrónico institucional, adjuntando una copia del acto a la historia laboral.

Parágrafo 1. El solo envío de la decisión al correo institucional o profesional equivale a notificación personal, la cual se entenderá surtida vencido el día hábil siguiente a su remisión.

Parágrafo 2. La presente decisión no es objeto de recurso alguno.

Artículo 160. Descargos escritos: De no ser posible la asistencia del trabajador a la diligencia de descargos para realizarlos de manera oral, este debe dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de formulación de cargos, presentar sus descargos por escrito pronunciándose sobre los cargos, las conductas objeto de investigación, sobre las pruebas que obran en el expediente y en general las explicaciones o argumentos que considere prudentes y pertinentes para su defensa.

Parágrafo 1. El trabajador disciplinado podrá solicitar la práctica de pruebas o aportar aquellas que estime conducentes y pertinentes para respaldar su defensa o contradecir razonadamente las que se hubiesen recaudado hasta ese momento de la investigación.

Parágrafo 2. Si el trabajador no presentare descargos en el término señalado, ni continuare interviniendo en la investigación, esta proseguirá hasta su culminación.

Artículo 161. Practica de pruebas: Efectuada la solicitud de practica de pruebas, la autoridad competente practicará las mismas, siempre que las estime conducentes y pertinentes en un período máximo de quince (15) días hábiles, prorrogables por el mismo término.

Artículo 162. Contenido de la decisión final: la autoridad competente decidirá el asunto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de presentación de descargos que no solicitaré práctica de pruebas o a la finalización del período de práctica de pruebas cuando a ello hubiere lugar; La decisión final de imposición de la sanción o absolución contendrá como mínimo:

- a) La identidad del investigado
- b) Un resumen sucinto de los hechos y conductas objeto de investigación.
- c) El análisis de las pruebas recaudadas a favor y en contra del investigado.
- d) El análisis de los cargos y descargos.
- e) El análisis de la calificación de la falta.
- f) Las razones de la sanción o la absolución.
- g) Los fundamentos y criterios para la graduación de la sanción.
- h) Los recursos que procedan, el término para interponerlos y ante quién.

Parágrafo 1. En caso de imponerse sanción, la misma deberá ser proporcional a los hechos que la motivaron.

parágrafo 2. En caso de que la autoridad competente encuentre a lugar los argumentos del trabajador y las pruebas lleven a concluir la no comisión de la falta o que haya lugar a exonerarle de responsabilidad, procederá al archivo de la investigación, pudiendo generarse un plan de mejora u observaciones sobre la forma de realizar el trabajo.

Parágrafo 3. La decisión adoptada en esta etapa, se notificará a más tardar el día siguiente a la fecha de su expedición, de forma personal, por el medio más expedito, ya sea en forma presencial o mediante comunicación electrónica dirigida al correo electrónico institucional, adjuntando una copia del acto.

El solo envío de la decisión al correo institucional o profesional del trabajador equivale a notificación personal, la cual se entenderá surtida vencido el día hábil siguiente a su remisión.

Parágrafo 4. La sanción quedará en firme y será impuesta oficialmente hasta tanto se haya decidido en última instancia los recursos consagrados en el presente reglamento o transcurridos cinco (5) días hábiles de la notificación de imposición de la sanción sin interposición de recursos por parte del trabajador.

Artículo 163. Recursos: Contra la decisión mediante la cual se imponga una sanción disciplinaria procederán los recursos de reposición y, en subsidio, el de apelación. El recurso de reposición será resuelto por la autoridad que profirió la decisión en primera instancia. El recurso de apelación será conocido y decidido por la autoridad competente de segunda instancia, de conformidad con el cargo del trabajador investigado y la distribución de competencias establecida en los artículos 129 y 149 del presente Reglamento.

Los recursos deberán presentarse por escrito, debidamente sustentados, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se entienda notificada la decisión. Estos deberán dirigirse a la autoridad que profirió el acto sancionatorio, quien, en caso de interponerse el recurso de apelación, lo remitirá a la autoridad competente para su correspondiente trámite y decisión.

Parágrafo 1. La interposición de cualquiera de los recursos tendrá efecto suspensivo, por lo que la sanción no podrá ejecutarse hasta tanto no se haya resuelto de manera definitiva el recurso interpuesto.

Parágrafo 2. La decisión que resuelva el recurso de apelación deberá ser adoptada mediante acto motivado, y no procederá ningún recurso adicional.

Parágrafo 3. En caso de que la decisión en segunda instancia modifique total o parcialmente la sanción, se dejará constancia de los fundamentos jurídicos y fácticos que justifican dicha modificación. Si se confirma la decisión, esta se considerará en firme desde el momento de su notificación.

Artículo 164. Término para resolver los recursos y notificación: Los recursos deben ser resueltos por la autoridad competente, dentro de los VEINTE (20) días hábiles siguientes a la interposición del mismo.

Parágrafo. La decisión se notificará a más tardar el día siguiente a la fecha de su expedición, de forma personal al trabajador, por el medio más expedito, ya sea en forma presencial o mediante comunicación electrónica dirigida al correo electrónico institucional, adjuntando una copia del acto.

El solo envío de la decisión al correo institucional o profesional del trabajador equivale a notificación personal, la cual se entenderá surtida vencido el día hábil siguiente a su remisión.

Artículo 165. De las pruebas del proceso disciplinario: En el proceso disciplinario serán admisibles todos los medios de prueba legalmente aceptados, los cuales serán apreciados con base en las reglas de la sana crítica.

Artículo 166. Recusación o impedimento: Ante situación o condición personal que pudiere afectar la imparcialidad, equidad y justicia del proceso disciplinario, el trabajador competente, podrá declararse impedido para participar en el mismo. De igual manera, el trabajador podrá formular recusación contra el trabajador cuando considere que se presenta esta situación.

Parágrafo 1. La recusación o impedimento se decidirá dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su presentación, como se muestra a continuación:

FUNCIONARIO	RESUELVE
Coordinador de Talento Humano	Secretaria General
Secretaria General	Rectoría
Rectoría	Consejo Superior
Miembro del Consejo Superior	Gran Canciller

Parágrafo 2. La formulación de impedimento o recusación interrumpe los términos del proceso disciplinario hasta tanto sea resuelta.

Artículo 167. Nulidad: En caso de encontrarse inobservancia de las normas del debido proceso establecidas en el presente reglamento y en cualquier momento del proceso disciplinario, la persona competente podrá declarar la nulidad de todo o parte del mismo. En todo caso, no se afectarán las pruebas practicadas y obtenidas en respeto del debido proceso.

Parágrafo. La nulidad no impide reiniciar el proceso disciplinario en la etapa respectiva.

Artículo 168. PRINCIPIO DE INMEDIATEZ DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA. El ejercicio del poder disciplinario subordinante de la **FUNDACION UNIVERSITARIA CATOLICA DEL SUR** está sujeto a la garantía del Principio de Inmediatez. Una vez el empleador, a través de la Dirección, Talento Humano, o los respectivos Jefes de Área, tenga conocimiento efectivo y comprobable de la presunta comisión de una falta disciplinaria por parte de un trabajador, contará con un término perentorio máximo de quince (15) días hábiles para dar apertura formal al proceso disciplinario mediante la respectiva citación a descargos.



La inobservancia injustificada de este plazo perentorio por parte de la institución se entenderá jurídicamente como condonación o perdón tácito de la presunta falta, operando la preclusión de la oportunidad para sancionar o despedir al trabajador por dichos hechos específicos. El término aquí estipulado podrá suspenderse excepcionalmente si el empleador requiere adelantar indagaciones preliminares complejas (auditorías, recaudo de historias clínicas, peritajes técnicos) debidamente documentadas.

CAPÍTULO 31. CLÁUSULAS INEFICACES

Artículo 169. Cláusulas ineficaces: No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador, conforme al artículo 109 del Código Sustantivo de Trabajo.

Dado en San Juan de Pasto, a los veinticinco (25) días de junio del año dos mil veintiséis (2026).



Yoisse Nathaly Velasco Rodríguez
Representante legal – Rectora
Fundación Universitaria Católica del sur

