

UniCatólica del Sur
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR



Reglamento Interno de Trabajo

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR

Consejo Superior

Monseñor Juan Carlos Cárdenas Toro
Presidente

Dra. Emma Guerra Nieto

Dra. Doris Sarasty Rodríguez

Dr. Gerardo León Guerrero Vinueza

Dr. Hernán Caicedo Bustos

Pbro. Carlos Santander Villarreal

Pbro. Germán Rosero Arce

Representantes docentes a Consejos

Mag. Jimena Alexandra Ortega Ordoñez
Rep. Docente a Consejo Académico

Mag. Hector Julio Villota Oviedo
Rep. Docente a Consejo Directivo

Esp. Oswaldo Fabian Sotto Pabón
Rep. Docente a Comité Curricular

Representantes Estudiantes a Consejos

Jessica Eliana Díaz López
Rep. de estudiantes a Consejo Académico

Daniela Alejandra Narváez Moncayo
Rep. de estudiantes a Consejo Directivo

Karol Elizabeth Minayo Quiñonez
Rep. Estudiantes a Comité Curricular

Comité Rectoral

Dra. Sonia María Gómez Erazo
Rectora

Dr. Gerson Eraso Arciniegas
Vicerrector Académico y de Extensión

Mag. Víctor Iván Acosta Rodríguez
Vicerrector Administrativo y Financiero

Pbro. Jamer Adrián Bravo Díaz
Vicerrector de Proyección Social y Bienestar

Esp. María Antonia Cabrera Insuasty
Oficina Asesora de Sistema de Aseguramiento Interno de la Calidad

Ing. Oswaldo Ernesto Ruiz Quintero
Oficina Asesora de Información y Sistemas

Pbro. Alexander Guillermo Ortega Rojas
Capellán y Coordinador del CAT

Elaborado por:
Esp. María Camila Vela Franco

1. PREÁMBULO

La Fundación Universitaria Católica del Sur, propende por el desarrollo humano integral sostenible de modo que consagra lineamientos efectivos en la búsqueda de dicho fin; para ello genera un ambiente propicio para su desarrollo, haciendo énfasis en la creación de un adecuado clima laboral, a través del establecimiento de condiciones laborales estables, equitativas, justas y acordes con la dignidad humana.

Así las cosas, través del presente reglamento la Fundación Universitaria Católica del Sur regula las relaciones laborales entre la institución y el personal a ella vinculado, estableciendo tanto sus deberes, como sus derechos y obligaciones, mediante pautas claras que permiten organizar el trabajo para el logro de los objetivos institucionales y la consecución de su visión y misión.

Esta herramienta es conocida y aplicada por los trabajadores y la misma institución, ya que crea obligaciones recíprocas que permiten un ambiente favorable y saludable.

2. GENERALIDADES

La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR – UNICATÓLICA DEL SUR es una entidad de derecho privado, sin ánimo de lucro, fundada por la Diócesis de Pasto y reconocida como Institución de Educación Superior por el Ministerio de Educación Nacional según Resolución No. 15596 del 23 de Septiembre de 2015, esta nace como una respuesta concreta a las necesidades educativas de la región y al proceso de renovación Diocesana, misma que desde su trabajo evangelizador ha impulsado el bienestar y la dignidad de la persona, sobre todo desde la proyección social en el campo de la promoción humana, la salud y la educación, teniendo como propósito, mejorar la situación social, cultural y educativa del sur de Colombia, para ello ha requerido la búsqueda de estrategias que permitan su consolidación y reconocimiento regional.

3. 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, aprobado por Consejo Superior a través de Acuerdo No 002 del 24 de marzo de 2021, se constituye en el documento marco que por contener la identidad de la Unicatólica del Sur, su misión, visión, objetivos, elementos distintivos que orientan la cultura organizacional entre otros, se torna en un elemento transversal, aplicable a la totalidad de las políticas y reglamentos, incluyendo el presente.
- La política de Talento Humano, como documento aprobado por el Consejo Superior de la Institución mediante Acuerdo No 023 de fecha 11 de agosto de 2021 regula y traza lineamientos aplicables al presente reglamento, de modo que su articulación permita el logro efectivo de los procesos comprendidos dentro del modelo de gestión, teniendo en cuenta la naturaleza, tipología e identidad de la Unicatólica del Sur.

- Manual de funciones y perfiles, este manual señala y contiene el perfil de cada puesto de trabajo junto con tareas a desarrollar por parte de los colaboradores vinculados de modo que integra el presente documento.
- Política de Pastoral y Bienestar Institucional, como documento que forma parte de las estrategias que permiten la retención y bienestar de los colaboradores (aprobado mediante Acuerdo No. 014 de 22 de junio de 2021)
- Reglamento Profesorado. Como documento que contiene criterios y pautas para los profesores vinculados a la Institución y que han de articularse con el presente reglamento.
- Política de Tratamiento de Información y Datos Personales, como herramienta para la garantía de los derechos de todo el personal vinculado a la Institución que ha de adoptarse en la totalidad de los documentos (Acuerdo No. 003 de 24 marzo 2021).
- Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad - SIAC, como actividad transversal de la institución aplicable a todos los procesos internos que permite el logro de altos estándares de calidad en la prestación de los servicios y la gestión de los recursos humanos.

ACUERDO NO. 025
(11 septiembre 2021)

Por medio de la cual se aprueba el Reglamento Interno de Trabajo,

El Consejo Superior, en uso de sus facultades legales, estatutarias y reglamentarias y

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política consagra en su artículo 69 el principio de autonomía universitaria, en virtud del cual las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos.

Que, el artículo tercero de la ley 30 de 1992, de conformidad con la Constitución Política de Colombia garantiza la Autonomía Universitaria.

Que, mediante Acuerdo No. 004 de 2014 del Consejo Superior, se aprobó el Estatuto General de la Fundación Universitaria Católica del Sur –UNICATOLICA DEL SUR-

Que, el día 11 de mayo de 2021, mediante Acuerdo No. 005 el Honorable Consejo Superior aprobó reforma integral del Estatuto General, mismo que fue remitido al Ministerio de Educación Nacional para su ratificación, encontrándose pendiente la misma.

Que, mediante acuerdo No. 008 del 22 de junio de 2021, El Consejo Superior creó Vicerrectorías y dependencias en la Fundación Universitaria Católica del Sur.

Que la Unicatólica del Sur busca generar un adecuado ambiente laboral, que permita el desarrollo humano integral sostenible de cada uno de sus empleados, a través de la consecución de los objetivos Institucionales, para lo cual el Reglamento Interno de Trabajo establece las normas que rigen la relación entre la institución y sus empleados, para mantener el orden y un contexto laboral

favorable y saludable que respete la dignidad humana y los derechos de sus colaboradores, efectivizando los lineamientos consagrados en la política de Talento Humano (No 023 de fecha 11 de agosto de 2021).

Que el Reglamento Interno de Trabajo está inspirado en los principios, valores, objetivos, observa la misión y visión plasmada en el Proyecto Educativo Institucional y el marco regulatorio institucional interno.

Que el Consejo Superior en sesión del 11 de septiembre de 2021, aprobó el Reglamento Interno de Trabajo por considerarlo y acorde a las necesidades de la institución y la normativa laboral vigente a nivel nacional e internacional,

Que, en mérito de lo expuesto,

ACUERDA:

CAPÍTULO I GENERALIDADES

Artículo 1. Ámbito de aplicación. La presente Reglamento resulta aplicable a todos los directivos, profesores y empleados administrativos vinculados a la Unicatólica del Sur.

Artículo 2. Integración. Este Reglamento Integra todos los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, que se hayan celebrado o que se celebren en el futuro con todos los empleados; salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, solo pueden ser favorables al empleado.

Artículo 3. Interpretación. El presente Reglamento se inspira en los principios, valores, políticas y objetivos declarados por la Fundación Universitaria Católica del Sur en su Visión, Misión, en los Estatutos Generales de la Institución, en el Proyecto Educativo Institucional, en el Plan Estratégico de Desarrollo, en el Reglamento de Propiedad Intelectual y demás que rijan en la Institución. En consecuencia, habrán de tenerse en cuenta como criterios para su interpretación, integración y aplicación.

Artículo 4. Estructura Organizacional. La Unicatólica del Sur cuenta con los siguientes niveles Organizacionales:

4.1. Fundador. Corresponde a la Diócesis de Pasto, que ideó, promovió, convocó, generó la creación de la Fundación Universitaria Católica del Sur.

4.2. Autoridad, Gobierno y Dirección. El gobierno corporativo de la Unicatólica del Sur en seguimiento de valores del Evangelio y la voluntad de servicio, ejerce la autoridad, en los diferentes niveles, las personas individuales, legítimamente investidas de ella y los órganos colegiados, de acuerdo a lo establecido en el Estatuto. Existe un Amplio compromiso con el bien general de la Institución, evitando cualquier situación que comprometa la ética y que implique situaciones de conflictos de interés, así, se orientan esfuerzos al cumplimiento de la misión, visión y objetivos estratégicos, bajo un modelo de gobernabilidad y transparencia.

La Unicatólica del Sur tiene como instancias las siguientes:

4.2.1. El Gran Canciller. Suprema autoridad.

4.2.2. El Consejo Superior. Segunda autoridad de dirección y gobierno.

4.2.3. El Rector. Representante legal y la primera autoridad ejecutiva.

4.2.4. El Consejo Directivo. Es la autoridad de dirección y asesoría de la Institución encargada de las decisiones administrativas, instancia asesora y deliberativa de los aspectos administrativos.

4.2.5. El Consejo Académico. Autoridad de dirección y asesoría de la Institución encargada de las decisiones académicas, responsable de la calidad de la prestación del servicio público educativo de la Institución, instancia asesora y deliberativa de la función académica.

4.3. Revisoría fiscal. Encargado en términos generales de la vigilancia permanente sobre el manejo de los bienes, recursos y operaciones financieras de la Institución.

4.4. Oficinas asesoras.

4.4.2. Asesor de Planeación y Desarrollo Institucional.

4.4.3. Asesor del Sistema de Aseguramiento Interno de la Calidad.

4.4.4. Asesor del Sistema de Información y de Comunicación.

4.4.5. Secretaría General.

4.4.5.1. Unidad de Registro, control académico y documentación.

4.5. Vicerrectorías. Unidades de dirección determinadas en la estructura orgánica de la Unicatólica del Sur, con dependencia jerárquica directa de la Rectoría, responsables de liderar los procesos misionales y de apoyo de la Institución.

4.5.1. Vicerrectoría Académica y de Extensión.

4.5.2. Vicerrectoría de Investigación, Innovación, Creación Artística y Cultural.

4.5.3. Vicerrectoría Administrativa y Financiera.

4.5.4. Vicerrectoría de Proyección Social y Bienestar.

4.6. Órganos y cargos adscritos a las vicerrectorías.

4.6.1. Vicerrectoría Académica y de Extensión.

4.6.1.1. Coordinación de Extensión y Posgrados.

4.6.1.2. Facultades. Unidades académicas que dependen de la Vicerrectoría Académica y de Extensión, encargadas del desarrollo de las áreas de conocimiento, el ofrecimiento de los programas académicos de pregrado o postgrado y su articulación con los proyectos de investigación, de extensión y proyección social.

4.6.2. Vicerrectoría de Investigación, Innovación, Creación Artística y Cultural.

4.6.2.1. Comité de Investigaciones. Órgano asesor y consultivo cuyo fin es colaborar en la formulación, seguimiento y evaluación de la función de investigación en la Institución.

4.6.3. Vicerrectoría Administrativa y Financiera.

- 4.6.3.1. Coordinación de Talento Humano
- 4.6.3.2. Coordinación Contable y Financiera

4.6.4. Vicerrectoría de Proyección Social y Bienestar.

- 4.6.4.1. Coordinación de Proyección Social e Internacionalización.
- 4.6.4.2. Coordinación de Pastoral y Bienestar.
- 4.6.4.3. Coordinación de Egresados.

4.7. Adscritos a las facultades.

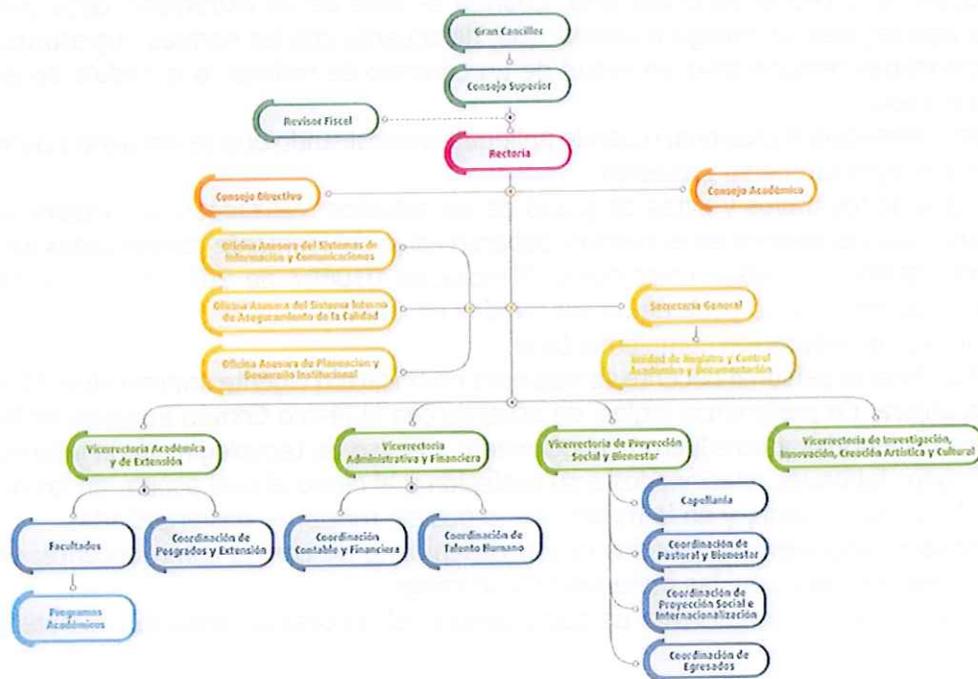
4.7.1 El Decano. Es el responsable de la gestión académica y administrativa de la Facultad, en coordinación con las cuatro vicerrectorías.

4.7.2. El Consejo de Facultad. Es el órgano responsable del direccionamiento de los procesos académicos y administrativos de la Facultad, en coordinación con la Vicerrectoría Académica y de Extensión.

4.7.3. Director del Programa. El Director de Programa es la máxima autoridad universitaria del Programa Académico

4.7.3.1. Comité Curricular y de Investigaciones: Comité Curricular y de Investigaciones es el órgano asesor de cada programa académico, que estudia y analiza los aspectos académicos e investigativos con el fin de hacer aportes y sugerencias para el beneficio del mismo

El organigrama institucional corresponde al siguiente:



CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 5. Admisión. Para la admisión de trabajadores, la Unicatólica del Sur realizará varias fases tales como atraer, seleccionar, vincular el talento Humano idóneo, de modo que se logre el cumplimiento de los objetivos del sistema Interno de aseguramiento de la Calidad. La selección debe llevarse a cabo conforme a los procedimientos instituidos haciendo uso de los formatos debidamente codificados por el SIAC acorde a las normas de calidad educativa que para el efecto expida el Ministerio de Educación Nacional y el Consejo Nacional de Acreditación.

Parágrafo primero. Para toda forma de contratación de personal a la que se acuda para desempeñar un cargo o función, la institución adelantará siempre con la intervención de la Coordinación de Talento Humano, los procesos de selección de acuerdo con las necesidades, razones de conveniencia y oportunidad previamente definidas y autorizadas por la rectoría. Ningún empleado de la institución tiene facultad para apertura convocatorias, seleccionar y suscribir contratos laborales y/o civiles en nombre de la Fundación Universitaria Católica del Sur, salvo aquellos que, mediante resolución motivada, expedida por el rector sean autorizados.

El empleado que actúe en contravía de lo aquí dispuesto incurrirá en falta grave y en las sanciones y responsabilidad que a las faltas graves le correspondan conforme a lo que se indique en este reglamento.

Artículo 6. Para efectos de lo dispuesto en el artículo anterior, la institución procederá solicitando a quien aspire a desempeñar un cargo en la Unicatólica del Sur, postularse adjuntando los siguientes documentos:

6.1. Hoja de vida en formato institucional.

6.2. Fotocopia de la cédula de ciudadanía. Cuando se trate de un extranjero, debe presentar el pasaporte vigente, visa de trabajo o aquella que, de acuerdo con las normas migratorias, permita realizar actividades remuneradas en virtud de un contrato de trabajo, o la cédula de extranjería según sea el caso.

6.3. Tarjeta o Matrícula Profesional (cuando aplique), demostrando que se encuentra debidamente inscrito para el ejercicio de su profesión.

6.4. Fotocopia de los títulos y actas de grado de los estudios realizados y reportados en la hoja de vida. Los títulos expedidos en el exterior deberán estar debidamente convalidados acorde a las normas del sistema educativo colombiano (Resolución 010687 de 2019 o las normas que la modifiquen o adicione), so pena de no ser tenidos en cuenta.

6.5. Certificados de educación complementaria.

6.5.1. Para el personal docente se requerirá certificación vigente mínimo nivel A1 en lengua extranjera, de preferencia inglés, de acuerdo con el Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas y acreditar el conocimiento y el uso de tecnologías de la información

6.6. Certificados laborales relacionados a su profesión y al cargo al cual aspira, en las que conste el tiempo de servicio, cargo, y en la medida de lo posible funciones desempeñadas.

6.7. Certificados laborales relacionados con el desempeño de cargos como docente, en las que conste el tiempo de servicio y las materias(s) a su cargo.

6.8. Autorización para el tratamiento de datos dentro del proceso de selección establecido por la institución.

6.9. Demás documentación que pueda requerir la institución en la convocatoria específica de acuerdo al cargo a desempeñar. Los demás documentos requeridos para desempeñarse, cuando se trate de docencia, conforme a las normas del reglamento profesoral o la norma que lo complementa, modifique, adicione o sustituya.

Parágrafo primero: En caso de tratarse de un menor de edad, este ha de tramitar y allegar autorización escrita emitida por el inspector del trabajo o autoridad competente, cumpliendo con los requisitos exigidos por la normatividad vigente.

Parágrafo segundo: El recibo de los documentos no conlleva la elección y vinculación del candidato; todo aspirante ha de rendir las pruebas y atravesar las etapas señaladas en la convocatoria en seguimiento de lo planteado en la política de Talento Humano y los procedimientos de selección establecidos por la institución, según si se trata de personal directivo, administrativo o docente.

Parágrafo tercero. El no allegar la autorización para el tratamiento de datos, impedirá el seguimiento del proceso de selección, por no contar la institución con autorización para tratar la información del candidato, siendo devueltos los documentos físicos o eliminados los que se alleguen en medio virtual.

Parágrafo cuarto. La Fundación Universitaria Católica del Sur se reserva el derecho de hacer la investigación que considere necesaria sobre los datos suministrados por el aspirante, respetando para ello las normas establecidas en la ley 1266 de 2008, la Ley 1581 de 2012 y de más normas que las adicionen modifiquen y/o reglamenten, en relación con la protección de datos personales.

Parágrafo quinto. La institución presume la validez de la información y documentación aportada y acreditada por el candidato o aspirante y se reserva el derecho de verificar en cualquier tiempo la autenticidad, de tal manera que cualquier inexactitud en la solicitud o cualquier alteración o falsificación en los certificados, dará lugar a rechazo del aspirante 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 instrumento jurídico, además de la correspondiente notificación a las autoridades penales según lo dispongan las normas que rigen la materia.

Artículo 7. Examen médico de ingreso. La institución en seguimiento y cumpliendo con la normatividad vigente requiere el examen médico, mediante el cual un médico, estudia las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

El objetivo de este es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

El médico habilitado para realizar este tipo de exámenes, ha de respetar la reserva de la historia clínica ocupacional y sólo remitirá al empleador el certificado médico, indicando aptitud, las

restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor, ello significa que la Unicatónica del Sur no tendrá acceso a historias clínicas de ningún trabajador o candidato.

Este examen se realizará cumpliendo con el principio de inclusión, en ningún caso se llevarán a cabo exámenes que atenten contra la dignidad del trabajador o que pueden resultar discriminatorios. En igual forma, ningún candidato será discriminado en virtud de sus condiciones o por sus enfermedades.

Parágrafo primero. La no asistencia a la cita o el no permitir su realización, será motivo para no celebrar el contrato.

Artículo 8. Para ingresar a la Unicatónica del Sur como docente o administrativo, es indispensable someterse al procedimiento de selección establecido por la institución, agotando y superando cada una de sus etapas. Este documento se crea teniendo como base la Política de Talento Humano y demás normatividad aplicable y forma parte integral del presente Reglamento.

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

Parágrafo segundo. La selección de Rectoría, de las Vicerrectorías y Revisoría Fiscal, se lleva a cabo de acuerdo al Estatuto General, reglamento del Consejo Superior y los procedimientos establecidos para dicho fin.

Artículo 9. Para la selección y posterior vinculación, se tendrá en cuenta:

9.1. Para Directivos. Los requisitos expresamente consagrados en el Estatuto General y las normas que lo reglamenten.

9.2. Para Docentes. Los requisitos mínimos de que trata el artículo 22 del Reglamento Profesorado.

9.3. Para personal administrativo. Se tendrá en cuenta la adaptación de los requisitos expresados en el manual de funciones (perfil del cargo) en contraste con aquellos que presenta el candidato, de acuerdo a la evaluación efectuada dentro del proceso de selección.

CAPÍTULO III CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 10. Contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, sin subordinación, mediante la cual el aprendiz desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora, en este caso, la Unicatónica del Sur, proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la institución.

Parágrafo primero. El contrato de aprendizaje es una forma especial que bajo ningún caso constituirá relación laboral entre el aprendiz y la institución.

Parágrafo segundo. El contrato de aprendizaje debe siempre celebrarse por escrito.

Artículo 11. Modalidades del contrato de aprendizaje. La Unicatólica del Sur, podrá optar por las modalidades de que trata la normatividad vigente incluyendo la ley 789 de 2002 y las normas que modifiquen o adicionen.

Artículo 12. Duración. El contrato de aprendizaje ha de realizarse por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, que deberán contemplar tanto la etapa lectiva o académica, como la práctica o productiva, salvo las excepciones consagradas legalmente (Decreto Reglamentario 2585 de 2003)

Artículo 13. Cuota de sostenimiento. La Unicatólica del sur entregará al aprendiz un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

13.1. La cuota en fase lectiva corresponde al 50% de un salario mínimo de acuerdo a lo consagrado en el artículo 33 de la ley 789 de 2002.

13.2. La cuota en fase productiva corresponde al 75% de un salario mínimo de acuerdo a lo consagrado en el artículo 33 de la ley 789 de 2002.

Parágrafo primero. El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

Parágrafo segundo. Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea durante el proceso de formación, el reconocimiento de apoyo de sostenimiento mensual se hará en forma proporcional al tiempo de dedicación a cada una ellas.

Parágrafo tercero. Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

Artículo 14. Seguridad social. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARP que cubre la Unicatólica del Sur.

En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la Unicatólica del Sur en los términos, condiciones y beneficios que define el Gobierno Nacional.

Parágrafo. Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea, el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos profesionales.

Artículo 15. Cuota aprendizaje. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para la Unicatólica del Sur se efectúa por parte de la regional del Servicio Nacional de

Aprendizaje – SENA, de acuerdo a lo planteado en el artículo 33 de la ley 789 de 2002 y las normas que la adicionen y complementen.

Parágrafo primero. Una vez notificada la Resolución a la Unicatólica del Sur, se cuenta con 5 días hábiles para objetarla, procediendo contra el acto administrativo los recursos de ley.

Parágrafo segundo. Cuando se presente variación en el número de empleados en la Unicatólica del Sur que incida en la cuota mínima de aprendices, se informará tal circunstancia a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena, en el reporte que ha de efectuarse dos veces al año de acuerdo a los meses seleccionados para tal fin por la institución.

Parágrafo tercero. Cuando haya trabajadores que laboren menos de la jornada ordinaria de trabajo, el SENA ha de sumar las horas laboradas por los trabajadores con dicha jornada y dividir las por el número de horas correspondientes a la jornada máxima legal diaria. El resultado de dicha operación corresponderá al número de trabajadores sobre el cual se determinará la cuota mínima de aprendices.

Artículo 16. Monetización de la cuota de aprendizaje. Encontrándose la Unicatólica del Sur obligada a cumplir la cuota de aprendizaje de que trata el artículo precedente, podrá en su defecto optar por la monetización total o parcial, para lo cual se informará la decisión adoptada a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje - Sena, dentro del término de ejecutoria del acto administrativo respectivo. Con ello ha de cancelar al SENA la cuota respectiva dentro de los cinco (5) primeros días de cada mes a través de los mecanismos establecidos por dicha institución

Parágrafo primero. La cuota mensual ha de corresponder al resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, excluyendo los trabajadores independientes o transitorios, por un salario mínimo legal vigente, de acuerdo a lo estipulado en la ley 789 de 2002 y/o las normas que la adicionen y complementen.

Parágrafo segundo. En caso que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.

Parágrafo tercero. En caso de no optar por la monetización la Unicatólica del Sur hará efectiva la vinculación de los aprendices de acuerdo con la regulación prevista para el efecto.

Parágrafo cuarto. Si al vencimiento del término del contrato de aprendizaje, se definiese monetizar la cuota mínima determinada, se informará a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, con un (1) mes de antelación a la terminación de la relación de aprendizaje.

Artículo 17. Vinculación voluntaria. La Unicatólica del Sur podrá sin estar obligada, vincular aprendices mediante las modalidades de Contrato de Aprendizaje Voluntario, estipuladas para dicho fin en el artículo 33 de la ley 789 de 2002, y teniendo en cuenta los parámetros señalados por el parágrafo del artículo 2.2.6.3.11 del decreto 1072 de 2015 o las normas que la adicionen o modifiquen.

Parágrafo. Si se decidiese incrementar el número de aprendices la Unicatólica del Sur informará a la Regional del SENA, precisando el número de aprendices requeridos y su especialidad.

Artículo 18. Terminación contrato aprendizaje. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, y esta haya sido parte de la cuota mínima señalada por el SENA, la institución ha de reemplazar al aprendiz para conservar la proporción asignada e informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena

Parágrafo. La Unicatólica del Sur no gestionará una nueva relación de aprendizaje para el aprendiz que incumpla injustificadamente con la relación de aprendizaje.

Artículo 19. Obligaciones. Las partes adquieren las siguientes:

19.1. La Unicatólica del Sur tiene para con el aprendiz las siguientes obligaciones:

19.1.1. Facilitar todos los medios para recibir formación profesional metódica u completa del arte u oficio material del contrato.

19.2.1. Pagar el apoyo de sostenimiento establecido, tanto en la etapa lectiva como en etapa práctica.

19.2. El aprendiz tiene las siguientes obligaciones para con la Unicatólica del Sur:

19.2.1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos de formación profesional como a su práctica, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes dadas por la institución.

19.2.2 Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

Artículo 20. Norma. La Unicatólica del Sur se Rige por aquello consagrado en el código sustantivo del Trabajo, artículos 81 y 82, así como por la ley 789 de 2002, Decreto 1072 de 2015, Decreto Nacional 1334 de 2018 y demás normatividad vigente en la materia.

CAPÍTULO IV PRACTICAS

Artículo 21. Práctica. Las prácticas con actividades formativas desarrolladas por un estudiante de programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores y educación superior de pregrado, durante un tiempo determinado, en un ambiente laboral real, con supervisión y sobre asuntos relacionados con su área de estudio o desempeño y su tipo de formación; para el cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral.

Parágrafo primero. Las prácticas son forma especial que bajo ningún caso constituirá relación laboral entre el practicante y la institución.

Parágrafo segundo. Para efectos de certificaciones, se observará lo dispuesto en el Decreto 616 de 2021.

Artículo 22. Edad mínima. En concordancia con lo establecido por el Código de la Infancia y la Adolescencia, Ley 1098 de 2006, y el literal a) del artículo 16 de la Ley 1780 de 2016 las prácticas

laborales no podrán ser realizadas por estudiantes menores de quince (15) años de edad. En todo caso, los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años de edad, requerirán de autorización previa que el Inspector del Trabajo y Seguridad Social ha de expedir para tal fin.

Parágrafo primero. La autorización debe ser gestionada por el estudiante que desee efectuar sus prácticas en la Unicatólica del Sur.

Artículo 23. Jornada. La duración de la práctica laboral no superará en ningún caso la jornada ordinaria trazada en el presente reglamento.

Parágrafo primero. Las prácticas de los adolescentes entre quince (15) y diecisiete (17) años, se realizarán acorde con los horarios máximos establecidos en la respectiva autorización emitida por Inspector del Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido por la Ley 1098 de 2006, los Convenios 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en consecuencia se limitarán a las siguientes condiciones:

23.1. Entre 15 y menos de 17 años de edad: horario diurno hasta las seis (6) p. m., con máximo seis (6) horas diarias para un total de treinta (30) horas a la semana.

23.2. Entre 17 y menos de 18 años de edad: horario hasta las ocho (8) p. m., con máximo siete (7) horas diarias para un total de treinta y cinco (35) horas a la semana.

23.3. Embarazadas entre 15 y menos de 18 años de edad: a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, el horario será hasta las seis (6) p. m. con máximo cuatro (4) horas diarias para un total de veinte (20) horas a la semana.

Artículo 24. Actividades académicas y formativas. La Unicatólica del Sur permitirá la asistencia del estudiante a las actividades formativas que la Institución Educativa convoque.

Parágrafo primero. El estudiante ha de presentar la documentación idónea o citación que efectuó la institución educativa.

Artículo 25. Duración. La práctica tendrá la duración establecida en los reglamentos y normatividad de la respectiva Institución Educativa, la cual deberá especificar la fecha de inicio y terminación de la misma.

Artículo 26. Régimen Disciplinario. El régimen disciplinario aplicable a las actividades de práctica del estudiante, será el establecido en los reglamentos y normatividad de la Institución Educativa a la cual pertenezca.

Artículo 27. Seguridad Social. El estudiante en prácticas deberá demostrar a la Unicatólica del Sur previo al inicio de la práctica, el estar amparado a través de una EPS, ya sea como cotizante o como beneficiario.

El pago y afiliación ante el Sistema General de Riesgos Laborales estará a cargo de la Institución Educativa a la cual se encuentre vinculado el estudiante.

Parágrafo primero. El estudiante no tendrá derecho al pago de pensión, salvo que de manera voluntaria el decida afiliarse bajo su propia cuenta y cargo. La Unicatólica del Sur, no reconocerá dichas cotizaciones.

Artículo 28. Convenio. Toda practica a realizarse debe encontrarse regulada por un convenio que ha de constar por escrito y celebrarse entre la Unicatólica del Sur y la Institución Educativa correspondiente.

Artículo 29. Normatividad. La Unicatólica del Sur se rige por aquello consagrado en el Decreto 1072 del 2015, Decreto 3546 DE 2018, Ley 2043 de 2020, Decreto 616 de 2021 y demás normatividad vigente en la materia.

CAPÍTULO V PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 30. Periodo de prueba. Unicatólica del Sur se encuentra facultada para estipular dentro de los contratos de trabajo, un período de prueba, que tendrá por objeto apreciar, por parte de la institución, las aptitudes del trabajador y por parte de este, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

Parágrafo primero. El período de prueba debe ser estipulado por escrito.

Artículo 31. Duración del periodo de prueba. El periodo de prueba no podrá exceder de dos (2) meses, salvo en los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año donde el mismo no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado sin que pueda exceder de dos meses.

Parágrafo primero. En contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

Parágrafo segundo. Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, podrá prorrogarse entre las partes antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin se exceda el limite señalado en el presente artículo.

Artículo 32. Terminación. El período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin lugar a pago de indemnización alguna.

Artículo 33. Norma. La Fundación Universitaria Católica del Sur se acoge a lo reglamentado sobre período de prueba en el Artículo 76 a 80 del Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia vigente en la materia.

CAPÍTULO VI TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 34. Contrato ocasional. Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador.

Artículo 35. Duración. El contrato de trabajo puede celebrarse para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio sin que el mismo supere un mes, es decir, 30 días calendario.

Artículo 36. Seguridad Social. Los trabajadores vinculados mediante contrato ocasional tendrán derecho al pago de acuerdo a la normatividad vigente en la materia.

Artículo 37. Norma. La Fundación Universitaria Católica del Sur acoge las normas sobre trabajadores accidentales o transitorios contempladas en los artículos 6 y 45 del Código Sustantivo del Trabajo; artículo 77 de la Ley 50 de 1990; artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, las normas que adicionen o modifiquen las señaladas y demás normatividad vigente en la materia.

CAPÍTULO VII TRABAJO EN CASA

Artículo 38. Definición. Se entiende como trabajo en casa la habilitación dada por parte de la Unicatólica del Sur a sus trabajadores, para el desempeño transitorio de sus funciones o actividades laborales por fuera de las instalaciones de la institución, como centro habitual para el desarrollo de las mismas, ello, sin modificar la naturaleza del contrato celebrado entre las partes, ni tampoco desmejorar las condiciones del mismo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, extendiéndose a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador en las instalaciones.

Parágrafo primero. La habilitación del trabajo en casa no elimina la facultad subordinante, ni la potestad de supervisión de las labores del trabajador. Permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio.

Artículo 39. Habilitación. El trabajo en casa se llevará a cabo cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo.

Parágrafo primero. La Unicatólica del Sur de forma unilateral o por mutuo acuerdo con el trabajador podrá definir el desarrollo de trabajo en casa. En igual forma, el trabajador podrá efectuar la solicitud acuerdo al procedimiento definido por la institución. La decisión de esta situación será notificada por escrito indicando el periodo de tiempo de la habilitación.

Artículo 40. Criterios. El trabajo en casa se regirá por los principios generales del derecho laboral y por los siguientes criterios:

40.1. Coordinación. Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria para alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se fijarán los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.

40.2. Desconexión laboral. 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. Por su parte, la Unicatólica del Sur se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

Artículo 41. Duración. Las partes podrán definir trabajo en casa por una duración máxima de tres meses prorrogables por un término igual, por una única vez. Sin embargo, si persistiesen las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

Parágrafo primero. La Unicatólica del Sur conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

Artículo 42. Elementos de Trabajo. El trabajador, hará uso sus propios equipos y herramientas. De resultar necesario, la Unicatólica del Sur podrá suministrar los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto.

Parágrafo primero. El trabajador respetará y asegurará en el desarrollo de sus funciones la custodia y reserva de la información, así como las políticas de información y de tratamiento de datos personales y la normativa vigente sobre la materia.

Artículo 43. Auxilio de conectividad digital. La Unicatólica del Sur reconocerá a los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigente el auxilio de conectividad durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa.

Parágrafo primero. Este auxilio reemplaza el de transporte en los términos de las normas vigentes, de modo que, el auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

CAPITULO VIII TELETRABAJO

Artículo 44. Definición. El teletrabajo es una forma de organización 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 en un sitio específico de trabajo. El teletrabajador es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera de las instalaciones de la institución, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

Artículo 45. Teletrabajadores. Son las personas que desempeñan actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de las instalaciones de la institución. Los teletrabajadores se clasifican en:

45.1. Autónomos. Quienes trabajan siempre fuera de la institución y sólo acuden a las instalaciones en algunas ocasiones; para efectos del desarrollo de las funciones encomendadas, utilizan su propio domicilio o un lugar por ellos escogido, pudiendo ser una oficina, un local comercial entre otros.

45.2. Móviles. Quienes no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.

45.3. Suplementarios. Quienes laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo en una oficina.

Artículo 46. Contrato. El contrato de teletrabajo ha de constar por escrito de acuerdo al artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, artículo 2.2.1.5.3 del decreto 1072 de 2012 y demás normatividad que modifique y adicione.

Artículo 47. Elementos de trabajo e información. EL teletrabajador dará adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral, en seguimiento de la política de protección de datos (acuerdo 002 del Consejo Superior), seguridad de la información (acuerdo 003 del Consejo Superior), política de propiedad intelectual (acuerdo 012 del Consejo Superior) y la normatividad vigente en la materia.

Parágrafo primero. La Unicatónica del Sur promueve y garantiza el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados, necesarios para desempeñar sus funciones.

Parágrafo segundo. Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.

Artículo 48. Garantías. Los teletrabajadores cuentan con las siguientes garantías:

48.1. La Unicatónica del Sur contempla el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes de salud ocupacional, bienestar, clima laboral y demás programas creados para los trabajadores en los que desee participar.

48.2. Los teletrabajadores han de contar en el desarrollo de sus tareas con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.

48.3. Afiliación al sistema de Seguridad Social, Salud, Pensiones, Riesgos Profesionales y Cajas de Compensación Familiar de acuerdo con la normatividad vigente en la materia.

Parágrafo primero. Las prestaciones sociales se rigen por la normatividad vigente.

Artículo 49. Igualdad. La Unicatónica del Sur, promoverá la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa. La igualdad de trato se fomenta, en particular, respecto de:

49.1. Protección de la discriminación en el empleo;

49.2. Protección en materia de Seguridad Social Integral.

49.3. Remuneración no inferior a la de otros colaboradores en su rango o nivel.

49.4. Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

49.5. Demás que contemple la normatividad vigente y que resulten necesarios para el objetivo planteado en el presente artículo.

Artículo 50. Registro de teletrabajadores. La Ucatólica del Sur informará la vinculación de teletrabajadores al Inspector de Trabajo o la autoridad competente de acuerdo a la normatividad que rige la materia y en seguimiento de los procedimientos establecidos.

CAPITULO IX TRABAJO REMOTO

Artículo 51. Definiciones.

51.1. Trabajo remoto. es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen.

51.2. Nueva forma de ejecución del contrato remota. Es aquella por la cual una persona natural, vinculada por un contrato laboral, se obliga a prestar una actividad remota a través de las tecnologías disponibles u otro medio o mecanismo, en favor de Ucatólica del Sur, bajo la continuada dependencia o subordinación y mediante la obtención de un salario, lo cual puede constar en medios digitales. En esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, las partes podrán manifestar su consentimiento y o aceptación mediante el uso de la firma electrónica digital y a través de mensajes de datos, bajo los principios y características establecidas en la Ley 527 de 1999 u norma que la modifique, conforme a la autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.

Artículo 52. Condiciones de trabajo. El trabajo remoto se ejecutará y podrá ser terminado de manera remota, mediante el uso de nuevas tecnologías u otro medio o mecanismo, sin perjuicio de las formalidades del contrato según su duración y respetando las disposiciones que sobre terminación del contrato de trabajo se encuentren en el Código Sustantivo del Trabajo, Convención Colectiva, Acuerdo Colectivo, lo que sea más favorable al trabajador

El trabajador remoto podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con el empleador, dedicando para ello la cantidad de tiempo que determine, con sujeción a la jornada laboral pactada, siempre y cuando no sobrepase la jornada máxima legal y cumpla con los requisitos mínimos previstos por el empleador en relación con la calidad y cantidad del trabajo, así como con la conectividad.

Artículo 53. Control de horarios y cumplimiento de funciones y obligaciones en el trabajo remoto. La Ucatólica del Sur se encuentra facultada y autorizada en seguimiento del artículo 17 de la ley 2121 de 2021 para controlar el cumplimiento de las obligaciones, funciones y deberes del trabajador remoto, mediante el uso de herramientas tecnológicas u otros medios o mecanismos, pero en todo caso, respetando la intimidad y privacidad del trabajador remoto, y el derecho a la desconexión laboral.

Parágrafo primero. A los presentes trabajadores les serán aplicables las mismas reglas y procedimientos trazados por la institución en materia de solicitud de permisos, horas extras, trabajo en dominicales y festivos y demás aplicables de acuerdo al presente reglamento y la normatividad vigente.

Artículo 54. Herramientas y equipos de trabajo. La Unicatólica del Sur pondrá a disposición del trabajador remoto, las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y/o telefonía, así como cubrirá los costos de los desplazamientos ordenados. Asumiendo el mantenimiento de equipos, herramientas, programas y demás elementos necesarios para la prestación y desarrollo de las labores del trabajador remoto. En consonancia con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el trabajo remoto deberá constar lo siguiente:

54.1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio.

54.2. Determinar las funciones, los días y los horarios en que el trabajador remoto realizará sus actividades para efectos de ayudar a identificar el origen en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal cuando esté sometida a ella.

54.3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de entrega de los elementos de trabajo por parte del empleador al trabajador remoto.

54.4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto.

Parágrafo primero. Para efectos de lo consagrado en el presente artículo, y teniendo en cuenta la importancia que tiene para esta forma de ejecución del contrato de trabajo remota y el uso de tecnologías adecuadas, la Unicatólica del Sur podrá verificar la conexión con la que cuente el trabajador remoto y que esta sea apta para realizar la labor.

Artículo 55. Conexión a plataforma/sistema informático y/o tecnológico del empleador. La Unicatólica del Sur podrá implementar una plataforma, software, programa, aplicación o cualquier herramienta tecnológica para facilitar las comunicaciones con el trabajador remoto y en general para la prestación de los servicios personales, facilitando así que el trabajador remoto se conecte a través de la red para prestar sus servicios. Las plataformas, softwares, programas, aplicaciones o similares podrán ser implementados para cumplir con cualquier obligación derivada de la relación laboral, lo cual incluye sin limitarse a los procesos, entrenamientos y capacitaciones, realización de reuniones de comités, formalización de beneficios e incluso la terminación del contrato de trabajo remoto.

Artículo 56. Citación del trabajador a las instalaciones del empleador. La Unicatólica del Sur, de manera excepcional y sin que ello conlleve la modificación de la forma de ejecución del contrato, podrá requerir al trabajador remoto en sus instalaciones laborales, para los siguientes casos:

56.1. Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor previstos anteriormente por el empleador.

56.2. Cuando para la ejecución de las labores del trabajador remoto, se deban instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma

56.3. Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores y eventualmente sea citado para proceso de descargos laborales, así como las demás citaciones que sean requeridas por el empleador para adelantar el proceso sancionatorio o disciplinario para la aplicación de lo contemplado en los artículos 111 y 112 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo primero. El trabajador remoto, no será beneficiario del auxilio de transporte determinado por la ley. En caso de que el empleador requiera que el trabajador remoto se presente en sus instalaciones, siempre que el trabajador remoto cumpla con los requisitos legales para ello, deberá reconocer, en los casos en que sea aplicable de acuerdo con la normativa vigente y de manera proporcional, el auxilio legal de transporte previsto en la legislación laboral vigente

Artículo 57. En materia de trabajo remoto, la Fundación Universitaria Católica del Sur se acoge a lo señalado por el Código Sustantivo del Trabajo, la ley 2121 de 2021 y aquellas que la reglamenten o modifiquen, así como la jurisprudencia vigente existente en la materia.

CAPITULO X JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 58. Jornada de trabajo. La jornada de trabajo en la Unicatólica del Sur se divide como se muestra a continuación:

58.1. Personal administrativo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es el máximo legal aplicable en seguimiento de la ley 2101 de 2021:

Sin embargo, la Unicatólica del Sur, en aras de garantizar el equilibrio entre la vida laboral y la familiar, establece como regla general un mínimo de cuarenta (40) horas semanales, de lunes a viernes en el horario de 8:00 a.m a 12:00 p.m y de 2:00 p.m a 6:00 p.m

Las horas adicionales que se señalan en el siguiente cuadro, de acuerdo al año a que se refiera, mismas que pese a lo señalado en el párrafo precedente se encuentran siendo remuneradas por la institución, serán de disponibilidad y exigibles por la misma de acuerdo a la necesidad del servicio y cuando esta lo requiera.

AÑO	DISPONIBILIDAD
2021 a 30 junio 2023	8 horas de disponibilidad
1 julio 2023 a 30 junio 2024	7 horas de disponibilidad
1 julio 2024 a 30 junio 2025	6 horas de disponibilidad
1 julio 2025 a 30 junio 2026	4 horas de disponibilidad
Desde 30 junio 2026	2 horas de disponibilidad

Sin embargo, para el normal desarrollo de las actividades tanto académicas como administrativas, las horas de entrada y salida de los trabajadores, pueden variar de acuerdo a las necesidades del área en que se encuentre adscrito el trabajador, sin exceder el máximo establecido de lunes a sábado.

58.2. Personal auxiliar y/o operativo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es el máximo legal aplicable en seguimiento de la ley 2101 de 2021.

AÑO	HORAS SEMANALES (lunes a sábado)
2021 a 30 junio 2023	48 horas
1 julio 2023 a 30 junio 2024	47 horas
1 julio 2024 a 30 junio 2025	46 horas
1 julio 2025 a 30 junio 2026	44 horas
Desde 30 junio 2026	42 horas

Sin embargo, la Unicatólica del Sur, en aras de garantizar el equilibrio entre la vida laboral y la familiar, puede de acuerdo a la necesidad del servicio, reducir la intensidad horaria y modificar el horario de prestación del servicio de lunes a viernes.

58.3. Personal docente.

41.2.1. Tiempo completo. Será de cuarenta (40) horas a la semana.

41.2.2. Medio tiempo. Será de veinte (20) horas a la semana.

41.2.3. Hora catedra. Será de un mínimo de cinco (5) horas y un máximo de nueve (9) horas a la semana.

Parágrafo primero. Tanto el personal administrativo como docente, han 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 segundo. Las horas de entrada y salida de los trabajadores serán fijadas entre 6:00 de la mañana y 9:00 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 laborables para el personal administrativo son de lunes a viernes y sábados solo cuando el servicio lo requiera.

Parágrafo tercero. Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo (libre nombramiento y remoción de acuerdo al Estatuto General de la institución), así como aquellos que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones sin que el servicio que exceda de nueve (9) horas diarias, haya lugar a causar recargo por trabajo suplementario, ni implique sobre-remuneración alguna.

Parágrafo cuarto. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta horas (30) a la semana hasta las 6:00 de la tarde.

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

Parágrafo sexto. Las adolescentes embarazadas mayores de 15 y menores de 18 años no podrán trabajar más de cuatro (4) horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia sin disminución de su salario y prestaciones sociales.

Parágrafo séptimo. Cuando la Unicatólica del Sur cuente con más de cincuenta (50) trabajadores que de acuerdo a la necesidad del área laboren la jornada máxima legal permitida a la semana, tendrán derecho a que dos (2) horas de la misma, se dediquen a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, con cargo a la institución. (Artículo 21 Ley 50 de 1.990).

Artículo 42. Jornada flexible. En seguimiento de la política de Talento Humano y en la búsqueda constante por la consecución de un equilibrio entre la vida laboral y la familiar de los trabajadores, la institución y el colaborador interesado, podrán acordar que la jornada máxima legal semanal, o aquella acordada, se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario.

Artículo 43. Jornada especial. La Institución y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Institución o dependencias de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana

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

Artículo 44. Jornada por turnos. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y siete (48) horas semanales de lunes a sábado, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) minutos semanales de lunes a sábado, es decir, no puede exceder un total de 144 horas en un lapso de 21 días.

Parágrafo primero. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras y será adaptada en seguimiento de la modificación efectuada mediante ley 2101 de 2021, de acuerdo a los máximos ahí establecidos.

Artículo 45. Norma. La Fundación Universitaria Católica del Sur acoge la reglamentación establecida en la legislación vigente en materia de Jornada de Trabajo contenida en el código Sustantivo del Trabajo, artículos 161 y ss y Ley 2001 de 2021.

CAPÍTULO XI HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 46. Trabajo diurno y nocturno.

46.1 Trabajo diurno. Es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (22:00 p.m.).

46.2. Trabajo nocturno. Es el comprendido entre las veintidós horas (22:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.)

Artículo 47. Horas extras o trabajo suplementario. Es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias adicionales y doce (12) semanales, para lo cual la institución ha de requerir autorización expresa del Ministerio del Trabajo.

Parágrafo primero. El trabajador que pretenda realizar horas extras debe seguir el procedimiento establecido, informando y obteniendo autorización en primer lugar por su jefe inmediato, quien verificará la viabilidad financiera, y solicitará autorización de Talento Humano. Tramite que ha de efectuarse previo al cumplimiento de las horas para garantizar el cumplimiento normativo respectivo.

Parágrafo segundo. La Unicatólica del Sur no permite, ni avala, ni reconocerá trabajo suplementario sin contar con las autorizaciones necesarias, en cumplimiento del procedimiento previo establecido.

Artículo 46. Tasas y liquidación de recargos. Las tasas planteadas en seguimiento de la normatividad vigente en la materia son las siguientes:

47.1. El trabajo extra diurno. Se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

47.2. Trabajo nocturno. Se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

47.3. El trabajo extra nocturno. Se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Parágrafo primero. Cada uno de los recargos de que tratan los numerales 46.1, 46.2 y 46.3 se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro

Parágrafo segundo. El pago de los recargos se efectuará junto con el del salario ordinario, o más tardar con el salario del período siguiente.

Artículo 48. La Institución podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto Ley 2352 de 1965.

Artículo 49. Descanso en día sábado: Para los trabajadores que cumplan jornada de cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo, podrá ampliarse la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas diarias, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado.

Parágrafo primero. La ampliación de que trata el presente artículo no constituye trabajo suplementario u horas extras y será adaptada en seguimiento de la modificación efectuada mediante ley 2101 de 2021, de acuerdo a los máximos ahí establecidos.

Parágrafo segundo: cuando la jornada laboral se amplíe por acuerdo entre la institución y el trabajador a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día, laborar horas extras.

Artículo 50. Norma. La Fundación Universitaria Católica del Sur acata la normativa vigente a nivel nacional en lo relacionado con horas extras, trabajo nocturno y demás normatividad aplicable al presente capítulo, especialmente aquella contenida en la Ley 789 de 2002, los artículos 168, 169 y 170 del Código Sustantivo del Trabajo, así como las normas que las adicionen o modifiquen.

CAPÍTULO XII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

Artículo 51. Días de descanso. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación colombiana vigente, salvo para los trabajadores acogidos a la jornada especial.

Parágrafo primero. Para efectos del pago dominical los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

Parágrafo segundo. En cumplimiento de la ley 1857 de 2017 la Unicatólica del Sur, programará en la medida de sus posibilidades un espacio para que sus trabajadores puedan compartir con sus familias. Sin embargo, de no lograrse la gestión de una jornada conjunta, la Unicatólica del Sur fijara un día para que todo el personal pueda hacer uso del espacio, o dividirlo por grupos, según la necesidad del servicio. Finalmente, y subsidiariamente, el trabajador también podrá solicitar un día libre para compartir con su familia sin que le sean afectados los días de descanso.

Artículo 52. Excepciones. Se encuentran como excepciones a la regla general de que trata el artículo 51 de presente reglamento las siguientes:

52.1. No tiene derecho a la remuneración de descanso dominical, el trabajador que:

52.1.1. Debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo

52.1.2. Que no haya trabajado algún día de la semana por haber sido sancionado legalmente.

52.1.3. Que se encontrase en licencia no remunerada o suspensión del contrato.

52.1.4. Por cualquier otra circunstancia que, a juicio de la Fundación Universitaria Católica del Sur, no se considere como justa causa para la no asistencia al trabajo.

52.2. La jornada especial de que trata el artículo 43 del presente reglamento.

52.3. Si las necesidades del cargo lo permiten y el cambio es compatible con los objetivos de la institución, se podrá pactar con el empleado que el día de descanso obligatorio semanal del empleado sea el sábado, siendo este reconocido en todos sus aspectos como el descanso dominical.

Parágrafo primero. Entiéndase por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

Artículo 53. El trabajo dominical y festivo se remunerará conforme a la normatividad vigente en la materia así:

53.1. Trabajo en festivos y dominicales. Se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%).

53.2. Trabajo extra diurno en festivos y dominicales. Se remunera con un recargo del cien por ciento (100%).

53.3. Trabajo extra nocturno en festivos y dominicales. Se remunera con un recargo del ciento cincuenta por ciento (150%).

53.4. Trabajo en festivo o dominical nocturno. Se remunera con un recargo del ciento diez por ciento (110%)

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

Artículo 54. 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 primero. Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) semanales el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

Artículo 55. 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. Norma. La Fundación Universitaria Católica del Sur integra a su normativa interna lo contemplado en los artículos 172 y ss. del Código Sustantivo del Trabajo sobre descanso obligatorio y la normatividad vigente en la materia.

CAPÍTULO XIII DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

Artículo 57. Suspensión del trabajo en otros días de fiesta. Cuando por motivos de cualquier fiesta no determinada como tal en la legislación colombiana vigente, la Unicatólica del Sur suspendiere el trabajo, pagará a sus colaboradores el salario de ese día, como si se hubiere realizado sus labores con normalidad.

Parágrafo primero. La Unicatólica del Sur está obligada a pagar cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo.

Parágrafo segundo. Para los efectos de este artículo podrá llevarse a cabo la compensación en otro día hábil. El trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO XIV VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 58. Vacaciones. Los trabajadores vinculados a la Unicatólica del Sur que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas que han de efectivizarse dentro del año subsiguiente. Estas, deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

Parágrafo primero. La institución tiene que dar a conocer al trabajador, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

Parágrafo segundo. La institución podrá determinar para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones simultáneas y colectivas y si así lo hiciere, respecto de los trabajadores que en tal época no llevaran un (1) año cumplido de servicios, se entenderá que las mismas son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

Parágrafo tercero. En caso de tener trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, tendrán derecho a gozar de veinte (20) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicio laborado, las cuales han de coincidir con las vacaciones escolares.

Artículo 59. Interrupción. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

Artículo 60. Acumulación. En todo caso, los trabajadores gozaran anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones que no son acumulables. La Unicatólica del Sur y el trabajador pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

Parágrafo primero. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

Parágrafo segundo. En el caso de los menores de dieciocho (18) años de edad, no habrá lugar a acumulación de vacaciones; ellos, deberán disfrutarlas en su totalidad durante el período de vacaciones escolares inmediatamente posterior al cumplimiento del año trabajado.

Artículo 61. Compensación. La Unicatólica del Sur y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, el pago en dinero de hasta la mitad de las vacaciones, es decir, siete (7) días de vacación.

Parágrafo primero. Para la compensación de dinero de estas vacaciones, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

Parágrafo segundo. Para los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, no habrá compensación en dinero de las vacaciones, estas deberán concederse siempre en descanso efectivo.

Artículo 62. Remuneración. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo

se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario en horas extras.

Parágrafo primero. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

Artículo 63. Registro. La Unicatólica del Sur ha de llevar un registro de las vacaciones de los trabajadores, que contenga, fecha de ingreso a la institución, fecha de inicio y fin de las vacaciones anuales y remuneración recibida por ellas.

Artículo 64. Norma. La Fundación Universitaria Católica del Sur integra al Reglamento Interno de Trabajo las disposiciones sobre vacaciones remuneradas contempladas en los artículos 186 y ss. del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XV PERMISOS O LICENCIAS

Artículo 65. La Fundación Universitaria Católica del Sur concede a sus colaboradores los siguientes permisos o licencias:

65.1. Ejercicio del sufragio. Se concede por el ejercicio del sufragio un descanso compensatorio correspondiente a media jornada, que deberá ser disfrutado en el mes siguiente (30 días calendario) al día de la votación, en la fecha que acuerde el trabajador con su jefe inmediato, siguiendo el procedimiento trazado por la institución y allegando el formato respectivo al área de Talento Humano. (art. 3. Ley 403/97)

65.2. El desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación como jurado de votación, clavero, escrutador. Todo empleado que desempeñare el cargo de jurado de votación y presente el certificado correspondiente, tendrá derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días hábiles siguientes a la fecha del ejercicio del cargo, en el día que acuerde el empleado con su jefe inmediato.

65.3. Grave calamidad doméstica debidamente comprobada. Se entiende por grave calamidad doméstica todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo o situaciones que pueden comprometer la vigencia de derechos fundamentales de los afectados, o irrogarles un grave dolor moral, y los obligan a atender prioritariamente la situación o la emergencia personal o familiar. Entre otras, constituyen situaciones de grave calamidad doméstica:

65.3.1. La grave afectación de la salud o la integridad física del cónyuge o de un familiar cercano hasta primer grado de consanguinidad o segundo de afinidad y civil del empleado.

65.3.2. El secuestro o la desaparición de un familiar cercano hasta primer grado de consanguinidad o segundo de afinidad y civil del empleado.

65.3.3. La afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto entre otros.

65.4. Licencia por luto. Se concederá a los trabajadores cinco (5) días hábiles de licencia en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil; hecho que deberá informar en el menor tiempo posible a la institución, soportar y demostrar dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia, allegando la documentación pertinente a Talento Humano. (Ley 1280/09).

65.5. Asistir al entierro de los compañeros de trabajo. Este permiso será otorgado por la institución siempre que el trabajador informe con la debida antelación, teniendo en cuenta el número de personas que se ausenten de modo que no se perjudique el funcionamiento de la institución, ni la prestación del servicio.

65.6. Asistir a las consultas médicas. La institución otorgará permiso para la asistencia a citas particulares o programadas con la Entidad Promotora de Salud [EPS], o la entidad que hiciera sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentre afiliado. Para ello, el trabajador deberá solicitar el permiso con la anticipación que las circunstancias lo permitan, adjuntando los soportes con los cuales la institución pueda determinar la realidad de la cita asignada, y posterior a ella, que acudió a la misma y así como el tiempo utilizado de forma razonable.

65.7. Licencia maternidad. La Unicatólica del Sur reconocerá la licencia de maternidad de acuerdo a los términos señalados en el artículo 236 del Código Sustantivo del trabajo modificado por la Ley 1822 de 2017, 2114 de 2021 o las normas que lo modifiquen o adicionen, de acuerdo con lo cual:

Toda trabajadora en estado de embarazo tendrá derecho a una licencia de maternidad de dieciocho (18) semanas en la época de parto, misma que será remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

Si se tratare de un salario variable, se tomará en cuenta el promedio devengado en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

Para los efectos de la licencia de maternidad la trabajadora deberá presentar a la Unicatólica del Sur un certificado médico, en el cual conste: su estado de embarazo, fecha probable del parto, e indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

65.7.1. Todas las garantías establecidas en el presente artículo se extienden en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte.

Para ello se asimilará la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento.

65.7.2. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos semanas más.

65.8. Licencia paternidad. La Unicatólica del Sur reconocerá la licencia de paternidad de acuerdo a los términos señalados en el artículo 236 del Código Sustantivo del trabajo modificado por la Ley 2114 de 2021 o las normas que lo modifiquen o adicionen, de acuerdo con ello: El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

65.9. Licencia parental compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en la ley 2114 de 2021. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

65.10. Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia y deberá cumplir con las condiciones y requisitos dispuestos en la ley 2114 de 2021.

65.11. Descanso remunerado en caso de aborto La Unicatólica del Sur reconocerá un descanso remunerado en caso de aborto de acuerdo a los términos señalados en el artículo 237 del Código Sustantivo del Trabajo, las normas que lo adicionen o modifiquen, en virtud de lo cual: La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso.

Para disfrutar de esta licencia, la trabajadora debe presentar certificado médico en el que conste: la afirmación de que la trabajadora a sufrido un aborto o paro prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y la indicación del tiempo de reposo requerido.

65.12. Descanso por lactancia. La Unicatólica del Sur reconocerá un descanso remunerado por lactancia de acuerdo a los términos señalados en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Decreto 13 de 1967, o las normas que lo modifiquen o adicionen. En virtud de ello, se concede a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.

65.13. Licencias no reglamentarias. El trabajador podrá solicitar a la Unicatólica del Sur le sea otorgada licencia hasta por el término de máximo de sesenta (60) días anuales

continuos o discontinuos, exponiendo los motivos que la sustentan, mismos que serán estudiados por la institución la cual definirá sobre su procedencia; se resalta que esta, no es en ningún caso de obligatoria aceptación. Para ello, siempre ha de mediar aval del jefe inmediato, la Vicerrectoría Administrativa y Financiera y la Rectoría, debiendo reportarse dicha situación previamente a la Coordinación de Talento Humano, en seguimiento de los procesos establecidos por la institución.

65.14. Otros permisos. El trabajador podrá solicitar a la Unicatólica del Sur le sea otorgado permiso hasta por el término de máximo de tres (3) días anuales continuos o discontinuos, exponiendo los motivos que la sustentan, mismos que serán estudiados por la institución la cual definirá sobre su procedencia; se resalta que este, no es en ningún caso de obligatoria aceptación. Para ello, siempre ha de mediar aval del jefe inmediato, la Vicerrectoría Administrativa y Financiera y visto bueno previo de Talento Humano, en seguimiento de los procesos establecidos por la institución, salvo para el caso de los profesores cuya solicitud y autorización ha de llevarse a cabo en los términos señalados en el Reglamento Profesorado.

Parágrafo primero. Los numerales 65.1 y 65.2 son acumulables, es decir, efectuada la solicitud en el término pertinente el trabajador podrá solicitar una jornada y media.

Parágrafo segundo. Para efectos del numeral 65.3 téngase en cuenta que la calamidad doméstica no puede catalogarse como una verdadera indeterminación, por lo cual las partes han de sopesar las circunstancias y particularidades de la situación concreta para determinar si la misma puede enmarcarse dentro de dicho criterio, estableciendo bajo criterios de razonabilidad, el lapso durante el cual será remunerada, debiendo los días ser suficientes para que el trabajador atienda la calamidad, sin que se perjudique la prestación del servicio, de modo que si el permiso otorgado supera lo razonable, la misma podrá ser descontada del sueldo o compensada con tiempo laborado por fuera de la jornada laboral.

Parágrafo tercero. Respecto del numeral 65.4 se resalta que en caso de que el trabajador no adjunte los documentos señalados, dentro del término estipulado, o no cumpla los requisitos que la ley exige, la licencia remunerada no procede, y como ya ha sido tomada por el trabajador, la institución queda facultada para descontar del salario los días tomados sin derecho.

Si el trabajador engañó a la institución al tomarse una licencia por la muerte de una persona que no le daba ese derecho, podrá ser objeto de investigación disciplinaria con lugar a las sanciones que resulten pertinentes.

Parágrafo cuarto. En cuanto al numeral 65.11 y 65.12 se resalta que el otorgamiento de licencias o permisos no remunerados, genera los efectos de la suspensión del contrato de conformidad con el numeral 4° del artículo 51 del CST, por lo que cesan las obligaciones de prestar el servicio para el trabajador, y de remunerarlo para la institución. Igualmente, podrá la Unicatólica del Sur de encontrarlo pertinente, conceder permisos y licencias remuneradas o compensables.

Parágrafo quinto. La Unicatólica del Sur podrá descontar los períodos de suspensión al momento de liquidar vacaciones y cesantías.

Artículo 66. Tramite. Para la totalidad de los casos señalados en el artículo 65, el trabajador ha de cumplir con el procedimiento determinado por la institución para efectos de acceder al permiso o licencia, diligenciando el formato respectivo y allegando la documentación que resulte pertinente de acuerdo a la normatividad vigente, contando como mínimo con el visto bueno de su jefe inmediato, del área financiera y de Talento Humano.

CAPÍTULO XVI

SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS Y PERIODOS DE PAGO.

Artículo 67. Salario. La Unicatólica del Sur y el colaborador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por área etc, pero respetando siempre el salario mínimo legal o el fijado en los Pactos, Convenciones y Fallos Arbitrales. (art. 132. CST)

Parágrafo 1. Salario integral. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el empleador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o el dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y los intereses, subsidios y suministro en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

1.2. 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%.

1.3. 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.

Parágrafo 2. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por periodos mayores.

Artículo 68. Pago salario. El pago del salario se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, a través de transferencia a la cuenta bancaria por él indicada o excepcionalmente a la persona que él autorice por escrito.

Artículo 69. Periodos. Los períodos de pago para los jornales no pueden ser mayores de una (1) semana y para sueldos no mayor de un (1) mes.

Parágrafo primero. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente.

CAPÍTULO XVII

ATENCIÓN EN SALUD, RIESGOS LABORALES, MEDIDAS DE SEGURIDAD LABORAL Y PROCEDIMIENTOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ACCIONES EN MEDICINA DEL TRABAJO.

Artículo 70. Protección integral del empleado. La Fundación Universitaria Católica del Sur debe velar por la seguridad y salud de todos los trabajadores vinculados a la institución garantizando los recursos necesarios para implementar y ejecutar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo el cual busca la prevención de lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, la protección y promoción de la salud de los trabajadores en términos generales y en el trabajo, el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, la mejora de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, promoviendo y manteniendo el bienestar físico, mental y social de los colaboradores.

Artículo 71. Atención en salud. Los servicios de salud que requieran los empleados se prestarán por:

71.1. Las EPS o la entidad 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 entidad que hiciere sus veces, a la cual estén asignados.

71.2. Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), o la entidad 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 entidad que hiciere sus veces, a la cual estén asignados.

Parágrafo primero. En ausencia de la afiliación, estarán a cargo de la Fundación Universitaria Católica del Sur los servicios que requiera el empleado, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.

Artículo 72. Aviso. Todo empleado, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su jefe inmediato y al área de Talento Humano, con el propósito de asistir a la EPS a la cual se encuentre afiliado o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, 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 empleado debe someterse.

Parágrafo primero. Si el trabajador no diere aviso en el término indicado en el presente artículo, o no acudiere a la EPS, o no se sometiese al examen médico 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.

Parágrafo segundo. El trabajador ha de informar el lugar de los hechos, como o con que ocurrió el suceso y todo lo relacionado con el accidente o incidente en aras de que la Unicatólica del Sur pueda proceder con el reporte respectivo ante la Entidad que corresponda.

Artículo 73. Instrucciones y tratamientos. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena la respectiva EPS, ARL, o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, así como a los exámenes o tratamientos preventivos, curativos o de rehabilitación que, para todos o algunos de ellos, ordenen en determinados casos la Unicatólica del Sur o las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral. En ningún caso se aceptarán incapacidades por médicos particulares.

Parágrafo primero. 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.

Artículo 74. Medidas de seguridad. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo prescritas por las autoridades del ramo en general, y en particular, a las que ordene la Fundación Universitaria Católica del Sur, para la prevención y control de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, para evitar las enfermedades laborales y los accidentes de trabajo.

Parágrafo primero. El incumplimiento por parte del empleado 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 la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Fundación Universitaria Católica del Sur u otros instrumentos, debidamente difundidos entre la comunidad, u oportunamente dados a conocer al empleado, se cataloga como grave y faculta a la Fundación Universitaria Católica del Sur para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo o quien hiciere sus veces, respetando el derecho de defensa.

Artículo 75. Comunicación de 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 y demás normas vigentes relacionadas a la seguridad del trabajador ante la E.P.S. y la Administradora de Riesgos Laborales. 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 colaborador inmediatamente, siempre que su condición de salud lo permita, a su jefe inmediato y al área encargada de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Fundación Universitaria Católica del Sur, para que se provea la asistencia médica y el tratamiento oportuno. El EMPLEADO comunicará inmediatamente a la Institución y de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Artículo 76. Accidentes de trabajo. En caso de accidentes de trabajo, el área encargada de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Fundación Universitaria Católica del Sur, tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, y dará el aviso oportuno a la ARL, o a la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, y a las demás entidades en los términos establecidos en el ordenamiento jurídico colombiano.

Parágrafo primero: toda enfermedad laboral o accidente de trabajo que ocurra en la Fundación Universitaria Católica del Sur, deberá ser informado a ARL o a la entidad 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 segundo. La Unicatólica del Sur 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.

Artículo 77. Estadísticas. La Fundación Universitaria Católica del Sur llevará estadísticas de las enfermedades laborales y de los accidentes de trabajo, para lo cual deberá, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de las enfermedades laborales o de los accidentes de trabajo, de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Fundación Universitaria Católica del Sur.

Artículo 78. Remisión normativa. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este título, tanto la Fundación Universitaria Católica del Sur como los trabajadores, se someterán a las normas pertinentes del Sistema de Seguridad Social Integral que regulen la materia. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes.

Artículo 79. Incapacidades. En relación con las incapacidades médicas, se establecen los siguientes parámetros:

79.1. La simple manifestación del empleado de que su ausencia al trabajo se debió al hecho de haber concurrido al servicio médico o al médico particular, no será aceptada por la Fundación Universitaria Católica del Sur como excusa. La Fundación Universitaria Católica del Sur solo tendrá en cuenta el certificado de incapacidad que otorgue la EPS o la ARL, o las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentre afiliado el empleado. Este certificado será obtenido bajo los parámetros y procedimientos establecidos por el ordenamiento jurídico colombiano.

79.2. El empleado deberá informar a la Fundación Universitaria Católica del Sur 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, al área de Talento Humano acompañada de los documentos exigidos por la EPS o la ARL, o las entidades 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.

La Fundación Universitaria Católica del Sur realizará el trámite correspondiente para el reconocimiento de la prestación económica de incapacidad ante la entidad respectiva a la

cual se encuentre afiliado el empleado, de acuerdo con la naturaleza del accidente o enfermedad y en seguimiento de los términos planteados en la normatividad vigente.

CAPÍTULO XVIII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS EN CASO DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Artículo 80. Acoso laboral. Se considera acoso, toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Artículo 81. Modalidades generales. El acoso puede darse bajo las siguientes modalidades:

81.1. 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.

81.2. Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

81.3. 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.

81.4. Entorpecimiento laboral. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. 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.

81.5. Inequidad laboral. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

81.6. 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 83. Mecanismos de prevención. Entre los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Fundación Universitaria Católica del Sur, se encuentran:

83.1. Actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente 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.

83.2. La Unicatólica del Sur tendrá e impulsará el funcionamiento el Comité de Convivencia Laboral como órgano bipartito que propende por las buenas relaciones al interior de la institución y asume como función la resolución de problemáticas surgidas en torno a posibles casos de acoso, actuando frente al problema y buscando soluciones viables y adecuadas en seguimiento del procedimiento interno creado cuyas características principales son el que es: confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las dificultades que ocurran en el lugar de trabajo.

83.3. 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.

83.4. 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 empresa.

83.5. 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 primero. La Fundación Universitaria Católica del Sur, podrá tomar 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 en la institución.

Artículo 84. Comité de Convivencia Laboral. La Fundación Universitaria Católica del Sur tendrá un Comité, integrado por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del empleador con sus respectivos suplentes. Este, tendrá como responsabilidad conocer y entender la ley y el procedimiento interno, debiendo divulgarlos y aclarar inquietudes que tengan los trabajadores.

84.1. El Comité de Convivencia- CCL, tendrá las siguientes funciones:

84.1.1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describen situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como estudiar las pruebas que las soportan, en seguimiento del proceso planteado. Una vez recibida la queja, que podrá ser entregada a cualquiera de sus miembros, le corresponde al CCL analizar la caducidad de la misma, teniendo presente que las acciones derivadas del acoso laboral caducan seis (6) meses

después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas de que trata la ley 1010 de 2006 (art. 18).

84.1.2. Guardar estricta confidencialidad frente a terceros en relación con los casos específicos o puntuales en los que se formule la queja o reclamo, que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la Fundación Universitaria Católica del Sur.

84.1.3. Formular las recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener la vida laboral en sana convivencia en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.

84.1.4. Evaluar en cualquier tiempo, la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estime necesarias.

84.1.5. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención de que trata el artículo 83.

84.1.6. Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva, la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tengan mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Fundación Universitaria Católica del Sur.

84.1.7. Atender las conminaciones preventivas que formulen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimen pertinentes, y Resolución No. 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo.

Artículo 85. Procedimiento tramite de quejas. Frente al trámite de quejas el Comité de Convivencia Laboral deberá:

85.1. Examinar de manera confidencial la queja y sus soportes o casos específicos en los que se planteen situaciones que se puedan tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, definiendo si existe mérito para dar inicio al trámite – teniendo en cuenta el termino de caducidad de que trata el artículo 18 de la ley 1001 de 2006.

85.2. Basados en el análisis de que trata el punto anterior y habiendo definido dar inicio al trámite, el CCL ha de escuchar a las partes involucradas de manera individual, iniciando por el(los) quejoso(s) sobre los hechos que dieron lugar a la queja. Para ello, el CCL los convocará de manera individual, elaborando un acta que deberá ser firmada por los que en la reunión intervengan, considerando la narración detallada de los hechos, de ser posible por escrito, mediante la cual referirá las conductas motivo de la queja.

En dicha narración, se ha de solicitar al quejoso aportar las pruebas que considere procedentes (testigos, documentos, otros). El CCL determinará las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se presentan los hechos.

85.3. Escuchado el Quejoso, el CCL podrá de encontrarlo pertinente decretar las pruebas adicionales a las aportadas o solicitadas, es decir, se decidirá una investigación a fondo de los hechos narrados; y podrá convocar a testigos o valorar otras pruebas consideradas pertinentes.

85.4. Practicadas las pruebas, el CCL realizará la valoración de las mismas y determinará si encajan en las definiciones y modalidades de acoso expresadas en el artículo 81.

85.5. Hecha la adecuación mencionada, se procede con la convocatoria a la persona acusada de las conductas valoradas, para que se le notifique formalmente la situación y pueda hacer uso del derecho a la defensa, aportado las pruebas que considere conducentes.

85.6. Al final, se evalúa la situación pudiendo convocar a las partes a un espacio de diálogo y concertación para que entre si lleguen a soluciones plausibles que permitan la mejora de la situación; el CCL actúa como un mediador entre las partes, realizando recomendaciones a los acuerdos y promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias – de dicha oportunidad se deja constancia en acta y se formulan un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

85.7. Al acta de compromisos y plan de mejora se le realizará el seguimiento respectivo y participará en la recuperación de la armonía de las relaciones laborales, si fuere necesario, verificando el cumplimiento de lo pactado.

85.8. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a la alta dirección de la empresa para que tome las medidas pertinentes en el caso y archivará el mismo. El trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

Parágrafo primero. No serán de recibo las quejas o denuncias presentadas de manera anónima.

Parágrafo segundo. Toda la actuación del CCL es confidencial y debe ser documentada, y así se debe garantizar y expresar a todas las partes interesadas.

Artículo 86. Reuniones. Este comité se reunirá por lo menos una vez por trimestre.

Artículo 87. Norma. La Fundación Universitaria Católica del Sur se acoge a lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, la resolución 1356 de 2012, Resolución 652 de 2012 respecto a las disposiciones sobre Acoso Laboral.

CAPÍTULO XIX DE LOS DERECHOS Y DEBERES

Artículo 88. Derechos. Los trabajadores tienen como derechos además de los que les otorgan la Constitución Política, las leyes, los estatutos y reglamentos de la Fundación Universitaria Católica del Sur y de acuerdo con las condiciones y requisitos establecidos en ellos, los siguientes:

- 88.1.** Ejercer el derecho de representación ante organismos de decisión permanentes de la Institución, cuando fueren designados para ello.
- 88.2.** Proponer las iniciativas que estimaren útiles para el progreso de la Institución.
- 88.3.** Participar de los beneficios estipulados en políticas, reglamentos y manuales de la Fundación Universitaria Católica del Sur.
- 88.4.** Recibir trato respetuoso por parte de los integrantes de la comunidad universitaria.

Además de los aquí consignados, los derechos de los profesores están contemplados en el Reglamento Profesorado de la Fundación Universitaria Católica del Sur.

Artículo 89. Deberes. Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- 89.1.** Guardar respeto y procurar armonía con la comunidad universitaria y subordinación a los superiores.
- 89.2.** Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Fundación Universitaria Católica del Sur.
- 89.3.** Respetar y cumplir la Constitución, las leyes, los estatutos, el código de Ética y Buen Gobierno, los reglamentos, manuales y procedimientos establecidos por el Sistema de Gestión de Calidad de la Fundación Universitaria Católica del Sur; en especial, lo relacionado con sus funciones.
- 89.4.** Respetar la filosofía e identidad de la Fundación Universitaria Católica del Sur, trabajando por el cumplimiento y logro de su Misión y Visión.
- 89.5.** Cumplir la jornada de trabajo con la que se ha comprometido en el contrato laboral y/o que ha fijado la institución.
- 89.6.** Responder por la conservación y utilización de los documentos, materiales, dinero y demás bienes confiados a su guarda o administración y rendir oportunamente cuenta de su utilización, cuando ello se requiera.
- 89.7.** Cumplir las funciones que le fueren asignadas o concedidas por autoridad competente y las obligaciones inherentes a ellas.
- 89.8.** Reportar la información que corresponda en virtud del cargo desempeñado, en los plazos establecidos por el jefe inmediato y/o la institución.
- 89.9.** Dar a conocer a las directivas, los hechos que pudieren constituir faltas disciplinarias o hechos punibles de cualquier miembro de la comunidad universitaria que causen perjuicios a la Ucatólica del Sur.
- 89.10.** Reincorporarse al ejercicio de sus funciones al vencimiento de toda licencia, vacaciones, permiso y suspensión, cuando hubiere lugar a ellas.
- 89.11.** Observar rigurosamente las medidas de precaución y todo lo relativo al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que le indique su respectivo jefe o la institución en general frente al manejo de máquinas, instrumentos de trabajo y demás situaciones que permitan evitar los accidentes de trabajo.
- 89.12.** Denunciar ante la Fundación Universitaria Católica del Sur la sustracción de herramientas o cualquier implemento de trabajo que haga cualquier persona, o el uso de

elementos o vehículos para fines distintos a los señalados por la Fundación Universitaria Católica del Sur.

89.13. Realizar periódicamente la autoevaluación de desempeño y la evaluación de las personas a su cargo y demás que le puedan ser encomendadas.

89.14. Brindar reconocimiento a UNICATÓLICA del SUR, en todas las publicaciones que se realice en ocasión de su vinculación con la Institución, como autores, coautores o en eventos académicos realizados en el país o en el exterior.

Además de los aquí consignados, los deberes de los profesores están contemplados en el Reglamento Profesorado de la Fundación Universitaria Católica del Sur.

CAPÍTULO XX

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE DIECIOCHO AÑOS

Artículo 90. La Fundación Universitaria Católica del Sur integra al presente Reglamento las prohibiciones generales contenidas en la ley y en especial en los numerales 2 y 3 del artículo 242 del Código Sustantivo del Trabajo, así como en los artículos 245 y 246 del Decreto 2737 de 1989.

CAPÍTULO XXI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA UNICATÓLICA DEL SUR Y LOS TRABAJADORES

Artículo 91. Obligaciones la Unicatólica del Sur. Además de las contenidas en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, son obligaciones especiales para la Fundación Universitaria Católica del Sur:

91.1 Respetar y brindar un buen trato a los empleados.

91.2 Cumplir con las obligaciones en seguridad y previsión de riesgos laborales definidas por la normatividad vigente.

91.3 Implementar y ejecutar actividades permanentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

91.4. 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.

91.5. 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 Fundación Universitaria Católica del Sur.

91.6. Dar a conocer a los empleados las políticas, directrices, procedimientos y demás normatividad interna que la Fundación Universitaria Católica del Sur establezca para el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información que realicen empleados de la Institución.

Artículo 92. Obligaciones del trabajador. Además de las contenidas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, son obligaciones especiales del trabajador:

92.1. Observar con la mayor diligencia y cuidado las mínimas normas de aseo personal y de su sitio de trabajo.

92.2. Registrar en la oficina de Talento Humano de la Fundación Universitaria Católica del Sur su domicilio, dirección, correo electrónico, estado civil, nombre del cónyuge, compañero(a) permanente, hijos, edad, novedades en cuanto su formación profesional, experiencia, realización de cursos, acreditación de experiencia académica y toda aquella información personal que la Institución necesite mantener actualizada, y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra en dichos datos.

92.3. 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, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta la Fundación Universitaria Católica del Sur o sus representantes y demás directivos de la Institución.

92.4. 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.

92.5. Someterse al control y vigilancia establecidos por la institución para el funcionamiento de los horarios de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR entrada y salida de las instalaciones y movimiento en general y de personal dentro de la misma.

92.6 Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad y honorabilidad.

92.7. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran de urgencia, siempre que se respete por parte de la Institución lo relacionado con la prestación de servicios en horas extras, trabajo suplementario y días festivos si llega a resultar aplicable.

92.8. Legalizar en un tiempo de 3 días hábiles los dineros entregados para gastos de viaje, viáticos y cualquiera otra suma de dinero que le haya sido entregada para cumplir cualquier función de su cargo o tarea encomendada.

92.9. Presentar las incapacidades médicas en el término previsto en el presente reglamento y la documentación que requiera las entidades respectivas encargadas del reconocimiento de la misma.

92.10. Solicitar el permiso respectivo si por causa justificada, no puede concurrir a desempeñar sus funciones y justificar su inasistencia, de conformidad con los procedimientos, circulares e instructivos institucionales.

92.11. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo e Informar a la Institución de la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales y situaciones que puedan generar los mismos.

92.12. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

92.13. Observar y cumplir con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones sobre el uso de máquinas, equipos, herramientas y demás materias primas a fin de evitar accidentes, daños y perjuicios de cualquier índole para la Institución y para él mismo.

92.14. Planear, organizar, dirigir, coordinar y vigilar el trabajo que ejecuta cada uno de los subalternos con el fin de obtener la producción propuesta de bienes o servicios, dentro de la calidad exigida por las normas de la Institución.

92.15. Cumplir las funciones de asesoría, consultoría e investigación que le sean asignadas.

92.16. Cumplir con las funciones inherentes a la naturaleza de su cargo y aquellas que le sean designadas, cumpliendo las metas y objetivos en el tiempo oportuno, previsto por las planeaciones tácticas o estratégicas de la Institución.

92.17. Asistir puntualmente a las capacitaciones, reuniones, comités, cursos, congresos, diplomados de formación, inducciones, reinducciones, actividades programadas por Talento

Humano, SG-SST, Bienestar y otros a los que sea convocado o a los cuales la Institución defina enviarlo en representación de la Institución.

92.18. Revisar y dar respuesta de manera permanente el correo institucional personal asignado, el cual se establece como medio de comunicación oficial de la institución con el trabajador.

92.19. Responder por los bienes que se le confíen y por lo tanto, en caso de pérdida o deterioro no imputable al uso natural, reponerlos.

92.20. Devolver a EL EMPLEADOR a la terminación del contrato la totalidad de los documentos, información, equipos y/o elementos de cualquier índole y/o naturaleza que en cualquier medio le hubiesen sido o le sean entregados en desarrollo del objeto del presente contrato. En ningún caso, podrá retirar EL TRABAJADOR equipos de propiedad de la Institución EMPLEADORA.

92.21. Someterse a las requisas o registros indicados por la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR.

92.22. Presentarse al trabajo en perfecto estado de aseo e higiene personal.

92.23. Guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos, informaciones y en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo.

92.24. Respetar la Política de Tratamiento de datos personales, seguridad en la información y propiedad intelectual.

92.25. Utilizar las plantillas, formatos de presentaciones, membrete y demás documentos proporcionados por la oficina asesora del Aseguramiento Interno de Calidad de la Institución, en la construcción de oficios, resoluciones acuerdos, material académico en el caso de los docentes y en general el desarrollo de las funciones contratadas.

92.26. Portar permanentemente el carné suministrado por la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR en un lugar visible.

92.27. Usar las dotaciones suministradas por la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR durante la jornada laboral.

92.28. Aceptar su traslado a otro cargo dentro de la Institución, siempre que no sufra desmejoramiento de su salario con respecto a las funciones y responsabilidades asignadas.

92.29. Todas las demás contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo, en los reglamentos, manuales y estatutos de la Institución, así como ceñirse a los procedimientos trazados.

92.30. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados: observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

92.31. Dar cumplimiento al contrato de manera cuidadosa y diligente, en el lugar, tiempo y demás condiciones acordadas, y asistir con puntualidad al trabajo y según el horario señalado por FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR.

92.32. Formular, hacer seguimiento y dar cumplimiento a los planes de acción que le correspondan en razón del cargo asignado.

92.33. Participar activa y oportunamente en los procesos de autoevaluación de programas e institucional a los que sea convocado.

92.34. Responder, conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos, equipos, útiles y en general el inventario que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

93.35. Guardar rigurosamente la moral y buenas costumbres en las relaciones con sus superiores y compañeros.

93.36. 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.

93.37. Cumplir con los compromisos, acciones correctivas o de mejora que se deriven del resultado de la evaluación de desempeño u otras que se realicen en seguimiento presente reglamento o de la normatividad interna de Unicatólica del Sur.

93.38. Conocer, preservar y hacer buen uso de la infraestructura, los recursos y medios entregados para el cumplimiento de sus labores, así como del correo electrónico que disponga UNICATÓLICA del SUR para el desarrollo de su cargo.

93.39. Responder por los productos y logros estipulados en su plan trabajo o planeación operativa a su cargo.

Parágrafo: En el desempeño de las funciones como docente, adicional a las previamente establecidas, el trabajador se obliga a:

92.1.1. Orientar las clases que le fueran asignadas en las horas, días y cursos respectivos, las cuales estarán consignadas en la correspondiente asignación académica.

92.1.2. Entregar en los días indicados al director del Programa, los sylabus con las especificaciones dadas.

92.1.3. Realizar control de asistencia de los estudiantes en cada una de sus clases, de acuerdo al procedimiento y medios establecidos por la institución.

92.1.4. Cumplir con el cronograma de desarrollo de la respectiva asignatura.

92.1.5. Preparar, actualizar y presentar los contenidos programáticos y las fichas de desarrollo temático de las asignaturas a su cargo, así como el material pedagógico necesario para la orientación de sus clases.

92.1.6. Hacer seguimiento al proceso educativo de los estudiantes.

92.1.7. Realizar y calificar los exámenes ordinarios y de validación, habilitaciones, supletorios, preparatorios de los estudiantes y egresados en los términos y tiempos establecidos por la institución.

92.1.8. Realizar una segunda calificación de los exámenes que se le designe según los reglamentos institucionales.

92.1.9. Brindar retroalimentación oportuna a los estudiantes en relación a los procesos de evaluación que adelante.

92.1.10. Atender y resolver solicitudes y reclamos sobre las evaluaciones y demás asuntos relacionados con los espacios académicos y/o preparatorios a su cargo conforme a los procedimientos trazados para dicho fin, e informar sus resultados a los estudiantes y directivas académicas

92.1.11. Ejercer la actividad docente con objetividad intelectual y respeto a las diferentes formas de pensamiento y conciencia de los educandos.

92.1.12. Mantenerse actualizado en su actividad académica y profesional en su formación como educador a través de capacitaciones, actualizaciones y mínimo un diplomado los cuales deberá acreditar a través de la entrega de las certificaciones respectivas.

- 92.1.13.** Conocer y aplicar el modelo constructivista basado en el aprendizaje por el cual ha optado la Unicatólica del Sur.
- 92.1.14.** Utilizar en los espacios académicos a su cargo las estrategias educativas que permitan medir el logro de los objetivos de aprendizaje con objetividad, justicia y equidad.
- 92.1.15.** Asistir, dirigir y asesorar a los estudiantes en sus trabajos de investigación y monografías de acuerdo con la asignación que realice la Unicatólica del Sur.
- 92.1.16.** Desarrollar actividades de proyección institucional y/o investigación en proyectos y grupos a los cuales se asigne, según su plan de trabajo.
- 92.1.17.** Crear y cargar a la plataforma Moodle o aquella que haga sus veces, la totalidad del material académico utilizado en la duración del semestre contratado, así como actualizar las estrategias de enseñanza de la asignatura en la misma.
- 92.1.18.** Presentar a la unidad de Registro, Control Académico y Documentación, en el plazo estipulado en el calendario académico, los resultados de las evaluaciones respectivas de las asignaturas que orienta, en los formatos establecidos por la institución.
- 92.1.19.** Registrar en la plataforma ICTUS o aquella que haga sus veces, las notas de acuerdo a lo establecido en el calendario académico.
- 92.1.20.** No divulgar la información sobre programas o proyectos a los cuales, por motivo de su cargo, tenga acceso.
- 92.1.21.** 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.
- 92.1.22.** Coordinar los ajustes al plan de trabajo, junto con el Director de Programa, cuando le sea concedido un permiso de estudios de alto nivel para formación posgradual u otros de acuerdo al presente reglamento.
- 92.1.23.** Preparar y entregar a los estudiantes, al inicio de cada periodo académico, el syllabus de la asignatura a su cargo, los referentes bibliográficos, las estrategias metodológicas y los criterios de evaluación.
- 92.1.24.** Conocer, preservar y hacer buen uso de los recursos y medios educativos, plataformas tecnológicas educativas y correo electrónico que disponga UNICATÓLICA del SUR para el desarrollo de sus funciones.
- 92.1.25.** Cumplir con el desarrollo del programa definido en el syllabus.
- 92.1.26.** Colaborar en los procesos de investigación formativa en calidad de asesores, asesores de trabajo de grado, jurados calificadores y asesor de estudiantes para fortalecer semilleros en la tipología de investigación formativa y de emprendimiento.
- 92.1.27.** Colaborar en la preparación de pruebas Saber PRO o lo que haga sus veces, exámenes de validación, entrevistas, práctica de pruebas de admisiones, procesos institucionales de aseguramiento de la calidad y gestión de calidad, acreditación de alta calidad, renovación de registro calificado, preparando y calificando los exámenes que surjan, participar en el control de evaluaciones y otras afines.
- 92.1.28.** Adicional a los espacios de que trata el numeral 92.17 del presente reglamento, los profesores deberán asistir a los cursos y actividades programadas dentro del Plan de Desarrollo Profesorado.
- 92.1.29.** Cumplir con las obligaciones establecidas en los reglamentos prácticas profesionales e institucionales, según la reglamentación vigente, cuando sea designado como coordinador o con funciones relativas a las mismas.

CAPÍTULO XXII
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA UNICATÓLICA DEL SUR Y LOS
TRABAJADORES

Artículo 93. Prohibiciones para la Unicatólica del Sur. Además de lo contemplado en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, se prohíbe a la Fundación Universitaria Católica del Sur:

- 93.1.** Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
- 93.2.** Restringir la participación de los trabajadores en las instancias en que estatutariamente tengan derecho.
- 93.3.** Ejercer actos discriminatorios o tolerar los mismos.

Artículo 94. Prohibiciones para Trabajadores. Además de las prohibiciones contempladas en las leyes, los estatutos y reglamentos de la Fundación Universitaria Católica del Sur, en especial en el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, los trabajadores tendrán las siguientes prohibiciones:

- 94.1.** Todo acto u omisión que perjudique, obstruya o dilate el normal funcionamiento de cualquiera de las actividades o bienes de la Fundación Universitaria Católica del Sur.
- 94.2.** Utilizar los elementos o herramientas de trabajo suministrados por la Fundación Universitaria Católica del Sur en objetos distintos del trabajo contratado.
- 94.3.** 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.
- 94.4.** Autorizar o ejecutar operaciones que afecten los intereses de la Fundación Universitaria Católica del Sur, o negociar bienes y/o mercancías de la Institución en provecho propio.
- 94.5.** Presentar cuentas de gastos ficticios o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas.
- 94.6.** Retirar de las instalaciones o de los archivos u oficinas de la Fundación Universitaria Católica del Sur, elementos, documentos, equipos, maquinarias y útiles de propiedad de la Institución sin su autorización escrita.
- 94.7.** Entrar o sacar paquetes, bolsas y objetos semejantes de las instalaciones de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR donde está prohibido, sin mostrar el contenido al representante de la Institución, o al personal de seguridad.
- 94.8.** Extraviar, destruir o deteriorar cualquier documento que esté bajo su custodia.
- 94.9.** Faltar de cualquier forma a sus funciones establecidas en el manual de funciones, descripción de cargos, perfiles, circulares y resoluciones.
- 94.10.** Extralimitarse en el ejercicio de sus funciones.
- 94.11.** Confiar a otro empleado, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, máquinas, equipos, útiles, herramientas, implementos, vehículo (s) o elementos de la Fundación Universitaria Católica del Sur.
- 94.12.** Reemplazar a otro empleado sin la autorización correspondiente, en la ejecución de su trabajo; manejo de máquinas, equipos, útiles de trabajo, herramientas, implementos, vehículos o elementos de la Fundación Universitaria Católica del Sur.

- 94.13.** Ocuparse de trabajos distintos a los de su cargo dentro de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR, sin autorización de su superior.
- 94.14.** Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de la Institución, en horas de trabajo.
- 94.15.** Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover, suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración.
- 94.16.** Dormir en horas de trabajo.
- 94.17.** Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses o suspensiones del trabajo en la Fundación Universitaria Católica 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 institucionales.
- 94.18.** Dejar el lugar de trabajo sin adoptar las medidas de seguridad necesarias para la preservación de los bienes de la Institución y/o sin autorización previa otorgada de acuerdo a los procedimientos establecidos por la institución.
- 94.19.** Llegar con retardo, no asistir al trabajo o salir de la Institución sin autorización.
- 94.20.** Empezar o terminar el trabajo en horas distintas a las reglamentarias, sin orden o autorización del respectivo superior.
- 94.21.** Entrar o salir de las instalaciones de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR en horas distintas a las de trabajo sin causa justificada o sin autorización.
- 94.22.** 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.
- 94.23.** Recibir visitas de carácter personal en el horario de trabajo o durante el horario de trabajo.
- 94.24.** Hacer reuniones dentro de la Institución no relacionadas con el trabajo, sin previo permiso escrito de la Institución, aún cuando sea en horas distintas del horario de trabajo
- 94.25.** Utilizar la infraestructura física y tecnológica de UNICATÓLICA del SUR o de aquellas entidades en las que represente a la Institución, para realizar actividades ilícitas o que no sean propias a las de su cargo.
- 94.26.** Utilizar para beneficio propio o ajeno sin la debida autorización, los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras obtenidos o conocidos por el empleado, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.
- 94.27.** Desacreditar o difamar de cualquier forma y por cualquier medio las personas, servicios o nombre la Institución o incitar a que no se compren, reciban u ocupen sus productos o servicios.
- 94.28.** Dar a conocer a personas no autorizadas por la Institución, las claves o contraseñas de acceso a los sistemas de información de la Unicatólica del Sur, salvo que el empleado se vea en la necesidad de dar autorización expresa a otro empleado para que las conozca por algún propósito laboral establecido, caso en el cual será responsable del uso, tanto el empleado que dio la autorización como el empleado autorizado.
- 94.29.** Crear o alterar documentos o algún elemento que contenga información para su beneficio personal o de un tercero o en perjuicio de la Fundación Universitaria Católica del Sur.
- 94.30.** Fijar avisos o papeles de cualquier clase en las paredes o sitios no autorizados por la Institución, o escribir en los muros internos o externos de la misma.
- 94.31.** Destruir, dañar o retirar los archivos en medio magnético o físico, producidos o conocidos por ocasión a su trabajo o suministrados a él por parte de la Institución.

94.32. 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.

94.33. Realizar labores en otras instituciones que puedan generar conflictos de intereses, o que interfieran con la jornada laboral con el desempeño de las responsabilidades y/o actividades asignadas por la Institución, y con el adecuado y debido manejo de los recursos, información, instalaciones y equipos de la Fundación Universitaria Católica del Sur, 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 jefe inmediato del área a la cual se encuentre adscrito y de la rectoría.

94.34. Editar, copiar, compilar o reproducir por cualquier medio la información confidencial.

94.35. 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 autorizados por la Unicatólica del Sur, para el cumplimiento de sus obligaciones contractuales.

96.36. Presentarse en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, o consumirlos dentro de la institución o dentro de su horario de trabajo.

96.37. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueden llevar el personal de seguridad.

96.38. Omitir el seguimiento de los procedimientos establecidos por el sistema de gestión de calidad, o aquellos trazados por la institución o cumplirlos de forma deficiente o sin alguno de sus pasos.

96.39. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR.

96.40. Apostar dinero o bienes en cualquier forma dentro de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR.

96.41. Manejar u operar vehículos, equipos o máquinas que no se les haya asignado, o para lo cual no tiene debida autorización.

96.42. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo

96.43. Captar dinero de los estudiantes, sus padres, profesores, personal administrativo, auxiliar, operativo, proveedores, o terceros con fines no autorizados por la institución.

96.44. Rechazar sin causa justificada, la realización de trabajos extraordinarios O suplementarios solicitados por la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR.

96.45. Amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo, o llamarlos por apodos o palabras ofensivas.

96.46. Someter a un miembro de la comunidad educativa a cualquier forma de maltrato físico, verbal o psicológico que atente contra su dignidad, su integridad personal o en el desarrollo de su personalidad.

96.47. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba sucederle en la labor.

96.48. Utilizar durante el trabajo medios de distracción tales como radios, revistas, libros, juegos, periódicos, celulares.

96.49. Cambiar el sito de trabajo del lugar asignado a otro, por razones distintas a las de su trabajo y sin autorización de su jefe inmediato.

- 96.50.** Demorarse más del tiempo normal o necesario en cualquier acto o diligencia que la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR le haya ordenado, o para el cual haya concedido permiso, dentro o fuera de la Institución.
- 96.51.** Abusar del servicio telefónico de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR, para hacer repetidas llamadas de carácter personal.
- 96.52.** Demorarse más del tiempo indicado para tomar refrigerios o almuerzos, sin causa justificada.
- 96.53.** No usar correctamente los elementos de protección y seguridad o negarse a usarlos.
- 96.54.** Engañar al empleador o sus compañeros en cuanto información y documentación personal o referente a su trabajo. Haber presentado para la admisión a la Fundación Universitaria Católica del Sur o presentar después para cualquier efecto documentos o papeles falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la verdad.
- 96.55.** Irrespetar o dar mal trato al personal de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR y a quienes presten servicios a ésta, sean o no trabajadores de la misma.
- 96.56.** Intervenir en los procesos de evaluación de desempeño, selección y de otorgamiento de incentivos, cuando en ellos estuvieren involucrados sus parientes hasta del tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil y cónyuge o compañero permanente.
- 96.57.** Iniciar o permitir el inicio de labores sin la suscripción previa de su contrato de trabajo.
- 96.58.** Realizar proselitismo político, religioso, o de otra índole en UNICATÓLICA del SUR o en actividades que se ejerzan en representación de la Institución.
- 96.59.** Abandonar o suspender sus labores durante la jornada de trabajo, sin justa causa o sin autorización previa de su jefe inmediato.
- 96.60.** Atentar contra la imagen institucional dentro y fuera de la Institución.
- 96.61.** Las demás prohibiciones contempladas en los contratos individuales de trabajo, 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 primero. Son prohibiciones a los docentes, además de las anteriores:

- 94.1.1.** Intervenir en los procesos de evaluación, admisión a un programa y de otorgamiento de los estímulos académicos, cuando en ellos estuvieren involucrados sus parientes hasta del tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil y cónyuge o compañero permanente.
- 94.1.2.** Transferir a cualquier título, o usufructuar indebidamente, la propiedad intelectual o industrial que patrimonialmente perteneciere a la Institución o a otras instituciones.
- 94.1.3.** Plagiar o presentar como propia la propiedad intelectual ajena.
- 94.1.4.** No permitir la asistencia a clases ni evaluar a personas que no estén matriculadas en el espacio académico.
- 94.1.5.** No utilizar las plantillas, formatos de presentaciones y demás documentos proporcionados por la Unicatólica del Sur para el beneficio de terceros o en el desarrollo de funciones o actividades externas y ajenas a la institución.

CAPÍTULO XXIII DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES

Artículo 95. Del ámbito de aplicación. El régimen disciplinario se aplicará a todos los trabajadores de la Unicatólica del Sur.

Artículo 96. Objeto. Tiene por objeto asegurar a la Institución y a la sociedad, 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 como tales.

Artículo 97. 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.

Artículo 98. De las faltas. Constituirá falta disciplinaria el incumplimiento de las funciones, obligaciones y deberes, la violación de los compromisos adquiridos con la Institución, 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 Interno de Trabajo.

Artículo 99. 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 Institución 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 primero. 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 según. Ningún documento anónimo dará lugar a investigación disciplinaria.

Artículo 100. Garantías. El trabajador dentro del marco del proceso disciplinario cuenta con las siguientes garantías:

100.1. 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 Institución; ni sometido a sanción que no hubiere sido establecida por disposición vigente al momento de la comisión de la falta.

100.2. 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.

100.3. No podrá ser sometido a juicios sucesivos, ni le serán impuestas varias sanciones por los mismos hechos.

100.4. 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.

100.5. 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 101. Escala de faltas. Para efectos de graduar la gravedad de las faltas, la Fundación Universitaria Católica del Sur, establece la siguiente escala de faltas: Leves y Graves.

Artículo 102. Escala de sanciones. La Fundación Universitaria Católica del Sur 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. Suspensión, para las faltas leves y graves.
2. Terminación del contrato de trabajo.

Parágrafo primero. La suspensión por faltas leves, por la primera vez, no será inferior a un día ni superior a ocho días. Cuando se trate de reiteración de la falta, la suspensión se podrá incrementar hasta el doble, sin superar los dos meses.

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

Parágrafo tercero. Durante los períodos de suspensión en el trabajo, cesará la obligación por parte del empleado de ejecutar sus funciones y por parte de la Fundación Universitaria Católica del Sur, de cancelar el salario correspondiente a los días de suspensión.

Artículo 103. Tasación de la sanción. La Institución 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 104. Circunstancias generales. Las faltas disciplinarias se calificarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. La naturaleza de la conducta y sus efectos: se apreciarán según hubieren causado perjuicio a la Institución o a alguno de sus miembros, en su dignidad y sus derechos fundamentales o se hubieren vulnerado los fines y principios de la Institución.
2. 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.
3. Los motivos determinantes: se apreciarán según se hubiere procedido por causas innobles o fútiles, o por nobles o altruistas.

4. 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.
5. Si la falta está tipificada como delito en la legislación vigente.
6. El grado de afectación del servicio educativo, del funcionamiento de la Institución, del alcance social de la falta y del perjuicio causado a la comunidad educativa.

Artículo 105. Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes las siguientes:

- a) Realizar el hecho en complicidad con algún miembro de la comunidad universitaria.
- b) Cometer la conducta aprovechando la confianza depositada.
- 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 106. Circunstancias atenuantes. Son circunstancias atenuantes las siguientes:

- a) Haber sido inducido a cometer la conducta.
- b) Confesar la conducta oportunamente, colaborando en la investigación adelantada.

Parágrafo primero. el empleado 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 107. Faltas Leves. Constituyen faltas disciplinarias leves aquellas que no estén tipificadas como faltas graves; entre otras las siguientes:

No.	FALTA
1	Entregar inoportunamente los informes, avances o reportes que le sean solicitados con ocasión de sus actividades.
2	Incumplir con las fechas de reporte de notas de los estudiantes y con los plazos previstos en el sistema de información académico, o en el cronograma anual de actividades de la Institución, para la entrega y revisión de evaluaciones, en el caso de los empleados que ejerzan sus labores como profesores.
3	El desarrollo reiterado de sesiones de clase por un tiempo inferior al previsto en la programación académica del período calendario, en el caso de los colaboradores que ejerzan sus labores como profesores.
4	El retraso en la hora de entrada al trabajo cuando supere los treinta (30) minutos, cuando no cause perjuicio a la Fundación Universitaria Católica del Sur.
5	La ausencia injustificada al trabajo en la mañana, en la tarde o en el horario de trabajo correspondiente, cuando no cause perjuicio a la Fundación Universitaria Católica del Sur.

6	El incumplimiento de las políticas o normas de la Fundación Universitaria Católica del Sur para avisos y comprobación de enfermedad, incapacidades, ausencias y novedades semejantes.
7	La negativa de acceder a los controles y medidas de seguridad indicados por la Fundación Universitaria Católica del Sur.
8	Retirarse del trabajo antes de la hora señalada para su salida.
9	Dejar el lugar de trabajo sin adoptar las medidas de seguridad necesarias para la preservación de los bienes de la Institución.
10	Cambiar el turno o el horario de trabajo sin orden o autorización expresa del respectivo jefe inmediato.
11	Negarse, sin justa causa, a prestar el servicio en los lugares que la Fundación Universitaria Católica del Sur le asigne.
12	Ocultar faltas que atenten contra la Fundación Universitaria Católica del Sur, cometidas por compañeros de trabajo.
13	Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que haya recibido para gastos.
14	Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo sin previa autorización del superior respectivo
15	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.
16	Expedir Acuerdos, Resoluciones y/o Circulares sin la autorización del órgano competente.
17	El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) asignado por la Institución, siempre que no haya afectación en la reputación o perjuicio a la misma.

Parágrafo primero. La Fundación Universitaria Católica 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 segundo. Las faltas leves que generen algún perjuicio a la institución o hayan supuesto un peligro o riesgo para a algún miembro de la comunidad universitaria, serán tratadas como faltas graves.

Parágrafo tercero. Si el empleado incurre por tercera vez en alguna(s) de las faltas leves señaladas en el presente Reglamento, constituye una falta grave y por lo tanto, se configura una justa causa de terminación del contrato de trabajo.

Artículo 105. Faltas Graves. Constituyen faltas graves las conductas que se señalan a continuación:

No.	FALTA
1	Sustraer de la Institución, los útiles de trabajo, equipos, maquinarias, documentos, y las materias primas o productos elaborados sin permiso escrito del empleador.
2	Sustraer objetos, maquinas o elementos de lugares donde se desarrollen eventos o prácticas en nombre de la institución sin permiso escrito del empleador.
3	Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

4	Usar, consumir y expender todo tipo de licores o drogas estimulantes o narcóticas, o permitir que otros lo hagan.
5	Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar el personal de seguridad.
6	Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo, cuando cause perjuicio a la Fundación Universitaria Católica del Sur.
7	Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
8	El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
9	Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
10	Captar dinero de los estudiantes, sus padres, profesores, personal administrativo, auxiliar, operativo, proveedores, o terceros con fines no autorizados por la institución.
11	Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
12	Usar los útiles o herramientas suministradas por la institución en objetos distintos del trabajo contratado.
13	Todo acto u omisión que perjudique, obstruya o dilate el normal funcionamiento de cualquiera de las actividades de la Fundación Universitaria Católica del Sur o atente directamente contra los intereses de la Institución.
14	Solicitar préstamos especiales, ayuda económica u otro tipo de beneficio a estudiantes o a terceros de 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.
15	Manipular de cualquier forma los estudiantes o utilizar la evaluación para buscar provecho personal o de terceros
16	Asumir actitudes en compromisos personales, comerciales o relaciones sociales que puedan afectar en forma nociva la reputación de la Fundación Universitaria Católica del Sur.
17	Realizar acciones que pudieren constituir hecho punible que afecte de cualquier forma los intereses de la Fundación Universitaria Católica del Sur.
18	Extralimitarse en el ejercicio de sus funciones.
19	No legalizar los dineros entregados como por ejemplo para gastos de viaje de manera oportuna y bajo los lineamientos institucionales.
20	No legalizar los dineros dentro de los plazos estipulados por la institución o demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que tenga un funcionario a su cargo, especialmente para quienes son responsables del manejo de caja menor.
21	Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la Institución.
22	La omisión de los deberes y obligaciones, así como el llevar a cabo algún de las prohibiciones consagradas en los artículos 89, 92 y 94 del presente Reglamento Interno de Trabajo.
23	Incumplir los planes de mejora o aquellos formulados por la Institución.
24	La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo.
25	La sistemática omisión de la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado.

26	Contratar personal para desempeñar un cargo, función, prestar un servicio dentro de la institución, o llegar a acuerdos con terceros que comprometa a la misma o genere como consecuencia la necesidad de contratar a determinada persona, sin que se haya surtido ellas fases trazadas en el procedimiento respectivo.
27	Aportar información inexacta y/o alterar o falsificar certificados y otros documentos.
28	Violar el régimen de inhabilidades, incompatibilidades o acudir a los procesos existiendo conflicto de intereses.
29	La inasistencia injustificada a clase, hasta por dos (2) sesiones, para quien cumpla labores de profesor.
30	Utilizar la violencia verbal, física, moral o psicológica para coartar el ejercicio de la libre expresión o cualquier otro derecho fundamental en contra de un miembro de la Comunidad académica
31	Infringir los derechos de propiedad intelectual conforme a la normatividad interna, nacional aplicable y de acuerdo a lo plasmado en el presente reglamento.

Parágrafo primero. En todo caso, la acción u omisión que vulnerare de manera grave los principios generales de la Fundación Universitaria Católica del Sur, consignados en el Estatuto General, el Código de Ética y Buen Gobierno y este reglamento, se considerará falta grave.

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

Artículo 106. La Institución no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en fallos arbitrales 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.

CAPÍTULO XXIV DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Artículo 107. Competencia. La competencia para adelantar las investigaciones disciplinarias en primera instancia recaerá en la Coordinación de Talento Humano de la Fundación Universitaria Católica del Sur, salvo para el caso de los perfiles directivos cuya competencia corresponde a la Secretaría General de la Institución.

Parágrafo primero. Las investigaciones en segunda instancia serán adelantadas directamente por la Secretaría General de la Institución, salvo para el caso de los perfiles directivos cuya competencia corresponde a la Rectoría.

Parágrafo segundo. En el caso de la Rectoría la segunda instancia será adelantada por el Consejo Superior.

Artículo 108. Etapas del proceso disciplinario. El proceso disciplinario comprenderá las siguientes etapas:

- 108.1.** Diligencias preliminares y evaluación de la investigación.
- 108.2.** Comunicación de apertura, formulación de cargos y traslado de pruebas.
- 108.3.** Descargos.
- 108.4.** Practica de pruebas.
- 108.5.** Decisión final.

Artículo 109. Inicio de la acción disciplinaria. La acción disciplinaria se iniciará de oficio o por información o queja formulada por cualquier persona, para ello, los trabajadores que tengan personal a cargo y/o quien tenga conocimiento de la comisión de una conducta que pueda configurarse como falta, deberá informar por escrito y/o en los formatos para ello destinados por la institución, a la Coordinación de Talento Humanos sobre los hechos constitutivos de faltas y aportar las pruebas que soporten los mismos para efectos que allí se adelante el procedimiento de que trata el presente título.

Adicionalmente, cuando la Institución tenga conocimiento de la ocurrencia de una presunta falta disciplinaria, podrá de oficio iniciar con el trámite pertinente.

Artículo 110. Diligencias preliminares y evaluación de la investigación. Las diligencias preliminares comprenden la investigación por parte de la Institución, el recaudo de pruebas y todas aquellas diligencias que sean necesarias para determinar si existe mérito para dar inicio al proceso disciplinario.

Posteriormente, evaluará el mérito de las pruebas recaudadas, y decidirá sobre la apertura de la investigación disciplinaria o archivará el expediente según corresponda.

Si a juicio del funcionario competente para adelantar la investigación, las conductas denunciadas no constituyen falta disciplinaria, se determina que el o los trabajadores implicados no son los autores de los hechos denunciados o que no hay mérito para dar apertura al proceso, se pondrá fin al trámite. Sin embargo, podrá generarse un plan de mejora u observaciones sobre la forma de realizar el trabajo o un llamado de atención que no constituye sanción disciplinaria.

Si por el contrario, a juicio del funcionario encargado de adelantar la investigación, la conducta denunciada puede ser constitutiva de una falta disciplinaria prevista en el presente reglamento, se continuará con la comunicación que ha de efectuarse al trabajador informando la decisión de dar apertura al proceso, formulando cargos y dando traslado de las pruebas.

Parágrafo primero. Para esta fase, la institución contará con cinco (5) días hábiles.

Artículo 111. Comunicación de apertura, formulación de cargos y traslado de pruebas. Surtido el trámite anterior, el funcionario respectivo, dentro de los cinco (5) días hábiles calendario siguientes, mediante decisión motivada pondrá en conocimiento del trabajador la decisión adoptada frente a la apertura del proceso respectivo, esta deberá contener:

1. La identidad del posible autor de la falta.
2. 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.

3. la relación de las pruebas recaudadas hasta ese momento y de las que se pretende practicar.
4. Informar sobre la incorporación al expediente, de los antecedentes del investigado.
5. Referencia razonada de la normatividad interna y/o del presente reglamento que se consideren violados.
6. Calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias y su graduación.
7. Las posibles sanciones disciplinarias a que la conducta investigada da lugar.
8. El término dentro del cual el trabajador deberá presentar por escrito los descargos.

Parágrafo primero. Como anexos a la comunicación de apertura y formulación de cargos, se allegará al trabajador implicado las pruebas que soportan el proceso y que han sido referenciadas en dicho documento. Si alguna de ellas, no puede ser entregada en razón de su naturaleza, será puesta a disposición para consulta y acceso, dejando nota de tal situación en el texto del documento.

Artículo 111. Término diligencia preliminar, evaluación de la investigación y comunicación de apertura, formulación de cargos y traslado de pruebas. La duración de estas etapas no podrá ser superior los diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha en que el funcionario competente tuvo conocimiento del hecho.

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

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

Artículo 112. Descargos. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de formulación de cargos, el trabajador podrá 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 primero. 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 segundo. Si el trabajador no presentare descargos en el término señalado, ni continuare interviniendo en la investigación, esta proseguirá hasta su culminación.

Artículo 113. Práctica de pruebas. Efectuada la solicitud de practica de pruebas, el funcionario competente practicará las mismas, siempre que las estime conducentes y pertinentes en un período máximo de cinco (5) días hábiles, prorrogables por el mismo término.

Artículo 114. Decisión final. El funcionario competente decidirá el asunto dentro de los cinco (5) 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, de conformidad con lo estipulado en el Artículo 113 del presente reglamento.

114.1. La decisión final de imposición de la sanción o absolución contendrá como mínimo:

114.1.1. La identidad del investigado.

114.1.2. Un resumen sucinto de los hechos y conductas objeto de investigación.

114.1.3. El análisis de las pruebas recaudadas a favor y en contra del investigado.

114.1.4. El análisis de los cargos y descargos.

114.1.5. El análisis de la calificación de la falta.

114.1.6. Las razones de la sanción o la absolución.

114.1.7. Los fundamentos y criterios para la graduación de la sanción.

114.1.8. Los recursos que procedan, el término para interponerlos y ante quién.

Parágrafo primero. En caso de imponerse sanción, la misma deberá ser proporcional a los hechos que la motivaron, de conformidad con los criterios de graduación definidos en los Artículos 104, 105 y 106 del presente Reglamento.

Parágrafo segundo. En caso de que el funcionario 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 tercero. 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 del trabajador equivale a notificación personal, la cual se entenderá surtida vencido el día hábil siguiente a su remisión.

Parágrafo cuarto. 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 tres (3) días hábiles de la notificación de imposición de la sanción sin interposición de recursos por parte del trabajador.

Artículo 115. Recursos. El trabajador podrá interponer recurso de apelación dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión mediante la cual se impone sanción. El cual deberá ser conocido y desatado por el funcionario señalado en el artículo 107 del presente reglamento.

Parágrafo primero. Una vez resuelta la apelación, la decisión no admite recurso alguno.

Parágrafo segundo. Interpuesto alguno de los recursos, se suspende la sanción hasta tanto la autoridad competente decida sobre el asunto.

Parágrafo tercero. La decisión de segunda instancia que determine la modificación de la decisión tomada por el funcionario competente, se expresará mediante Acuerdo o Resolución motivada.

Artículo 116. Término para resolver los recursos y notificación. Los recursos deben ser resueltos por el funcionario competente, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la interposición del mismo.

Parágrafo primero. 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 del trabajador equivale a notificación personal, la cual se entenderá surtida vencido el día hábil siguiente a su remisión.

Artículo 117. De las pruebas en el 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 118. En caso de que la conducta investigada correspondiere a alguna de las causales de terminación del contrato señaladas en el presente Reglamento, o cuando fuere evidente que de continuar vinculado el trabajador investigado, se presentará perjuicio grave para la Institución o pudiere entorpecer el proceso de la investigación, el funcionario competente podrá suspender al trabajador en forma provisional hasta por cinco (5) días hábiles, prorrogables por otro tanto, dentro de los cuales deberá culminar la investigación disciplinaria, acortando para ello los términos señalados.

En caso de que no se decidiere sobre la terminación del contrato o no se impusiere la sanción de suspensión, o de que la que se impuso fuere inferior al término de suspensión, el trabajador tendrá derecho al reconocimiento de pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir.

Artículo 119. Recusación o impedimento. Ante situación o condición personal que pudiere afectar la imparcialidad, equidad y justicia del proceso disciplinario, el funcionario competente, podrá declararse impedido para participar en el mismo. De igual manera, el trabajador podrá formular recusación contra el funcionario cuando considere que se presenta esta situación.

Parágrafo primero. 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	Secretaría General
Secretaría General	Rectoría
Rectoría	Consejo Superior
Miembro del Consejo Superior	Gran Canciller

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

Artículo 120. Anulación. En caso de encontrarse inobservancia de las normas del debido proceso establecidas en el presente Reglamento y en cualquier momento del proceso disciplinario, el funcionario 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 primero. La anulación no impide reiniciar el proceso disciplinario en la etapa respectiva.

Artículo 121. Prescripción. El término de prescripción de la acción disciplinaria será de tres (3) años, que se contarán desde el día de comisión del acto o de la fecha en que tenga conocimiento la institución.

CAPÍTULO XXV

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 122. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las siguientes (D. 2351 de 1965 art. 7):

122.1. Por parte del empleador:

122.1.1 El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido;

122.1.2 Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo, los compañeros de trabajo y los estudiantes de la Institución;

122.1.3 Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes o socios, jefes, vigilantes o celadores;

122.1.4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas;

122.1.5 Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo, en el desempeño de sus labores;

122.1.6 Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente Reglamento Interno de Trabajo;

122.1.7 La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

122.1.8 El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la Institución;

122.1.9 El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador;

122.1.10 La sistemática inejecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales;

122.1.11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento;

122.1.12 La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes;

122.1.13 La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada;

122.1.14 El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de la Institución;

122.1.15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días.

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

122.1.16 Por encontrar en poder del trabajador o en el lugar destinado a guardar sus elementos de trabajo, sin autorización alguna, herramientas, materias primas, objetos de producción y demás elementos que no le pertenezcan;

122.1.17 Alterar los precios de los productos o servicios que expenda la Institución o cobrar recargos a las cuentas sin autorización alguna.

Parágrafo primero: En los casos de los literales 122.1.9 a 122.1.15 de este artículo, para la terminación del contrato el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días, o podrá pagar la indemnización respectiva.

Parágrafo segundo: Se entenderá existe un deficiente rendimiento de que trata el artículo 122.1.9. cuando un trabajador obtenga durante dos periodos académicos consecutivos como resultado consolidado en la evaluación del desempeño una calificación menor a cuatro.

122.2 Por parte del trabajador:

122.2.1 El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones del trabajo;

122.2.2 Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas contra el trabajador por el empleador o contra los miembros de la familia de aquél, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador, con el consentimiento o la tolerancia de éste;

122.2.3 Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas;

122.2.4 Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar;

122.2.5 Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio;

122.2.6 El incumplimiento sistemático, sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales;

122.2.7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos a aquél para el cual lo contrató;

122.2.8 Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Parágrafo tercero. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Parágrafo cuarto. Tienen igualmente el carácter de justas causas la terminación unilateral del contrato, por parte de la Institución, las estipuladas en los contratos individuales de trabajo, o en las convenciones colectivas, pactos y laudos arbitrales; así como las que se deriven de un proceso disciplinario por la grave violación a los deberes y obligaciones especiales o por la infracción de las prohibiciones contenidas en el presente Reglamento.

Parágrafo quinto. Lo dispuesto en este capítulo se entiende sin perjuicios de la aplicación de las normas legales relativas a las justas causas de terminación unilateral del trabajo por parte del empleador indicados en la ley o en el Reglamento.

CAPÍTULO XXVI DESPIDOS EN CASOS ESPECIALES

Artículo 123. Cuando la Institución considere que es necesario hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores ya sea parcial o totalmente, en forma transitoria o definitiva, por cualquier causa, deberá solicitar autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la que explicará los motivos y acompañará las correspondientes justificaciones si fuere el caso.

Artículo 124. En los casos de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito previsto en los artículos 51 y 466 del Código Sustantivo del Trabajo, la Institución dará inmediato aviso al inspector del trabajo correspondiente, con el fin de que compruebe esa situación.

Artículo 125. Para los casos previstos en los artículos de este capítulo, se tramitarán con arreglo a lo dispuesto por el Decreto 2351 del 4 de septiembre de 1965.

CAPÍTULO XXVII RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

Artículo 126. El personal de la Institución deberá presentar sus reclamos, distintos a sanciones o despidos, ante la Unidad de correspondencia, dirigido a la Coordinación de Talento Humano, si no fuere atendido por este, o no se conformare con la decisión, podrá insistir en su reclamo ante la Secretaría General; la decisión de este último será definitiva.

Parágrafo primero. 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 XXVIII PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE OBLIGATORIAS

Artículo 127. La Institución no tiene establecido para sus trabajadores, reconocimientos adicionales a los previstos en la ley. Sin embargo, si de forma voluntaria y ocasional decidiese otorgar alguna prestación o incentivo, este no formará parte del salario convenido.

CAPÍTULO XXIX LLAMADOS DE ATENCIÓN Y PLANES DE MEJORAMIENTO.

Artículo 128. Llamados de atención. Tal como se plasmó en artículo 107 parágrafo primero, la Institución, a través de la Rectoría, vicerrectorías, Oficinas asesoras, Coordinaciones, Direcciones de programa o a través de los trabajadores que tienen a cargo personal, podrá efectuar llamados de atención verbales o escritos de carácter no disciplinario o sancionatorio cuando el trabajador incurra en un incumplimiento de los deberes consignados en su contrato laboral, en el Reglamento de Trabajo, en la Ley o aquellos que sean propios de las funciones para las cuales fue contratado, que a juicio del empleador no constituya una falta que amerite un proceso disciplinario.

Artículo 129. Contenido de los llamados de atención. El llamado de atención deberá contener por lo menos:

- 129.1.** El o los hechos.
- 129.2.** El deber, prohibición o función incumplida.
- 129.3.** Las recomendaciones por parte del empleador para el mejoramiento de su desempeño laboral.

Parágrafo primero: La realización de un llamado de atención será la oportunidad para que las partes aborden cualquier circunstancia por corregir en el marco de la relación laboral.

Parágrafo segundo: Los llamados de atención se consignarán en la hoja de vida laboral del trabajador, pero no constituirán una sanción disciplinaria.

Parágrafo tercero: El trabajador podrá pronunciarse en el término de tres (3) días hábiles sobre el llamado de atención mediante comunicación interna dirigida a la instancia que realizó dicho llamado, la cual será consignada en su hoja de vida laboral.

Artículo 130. Planes de mejora. La Fundación Universitaria Católica del Sur podrá implementar planes de mejoramiento al trabajador, cuando a juicio del empleador no se reporte un rendimiento satisfactorio en el cumplimiento de las funciones para las cuales fue contratado, se esté presentando incumplimiento de deberes consagrados en su contrato laboral, en el Reglamento Interno de Trabajo, en la Ley o aquellos propios de su cargo o no se observen las recomendaciones hechas en un llamado de atención.

Parágrafo primero: Se formularán planes de mejoramiento a los profesores por las causales establecidas en el presente artículo y por las señaladas en el Reglamento Profesorial de la Fundación Universitaria Católica del Sur.

Parágrafo segundo: Los planes de mejoramiento se consignarán en la hoja de vida laboral del trabajador, pero no constituirán sanción disciplinaria.

Parágrafo tercero: El incumplimiento de un plan de mejoramiento podrá dar lugar a iniciación de un proceso disciplinario y se considerará una falta disciplinaria grave.

Parágrafo cuarto: Los planes de mejoramiento tendrán fines preventivos y correctivos para mejorar el funcionamiento y la convivencia en el marco de la relación laboral y también podrán formularse a la finalización de un proceso disciplinario, sin que ello haga parte de la sanción.

Artículo 131. Formulación del plan de mejora. El plan de mejora será formulado por el jefe directo del trabajador, la Coordinación de Talento Humano y el trabajador. Deberá contener por lo menos:

- 131.1. Identificación del colaborador.
- 131.2. Cargo que desempeña.
- 131.3. Jefe inmediato.
- 131.4. Aspecto a mejorar.
- 131.5. Acciones y/o compromisos.
- 131.6. Medio de verificación.
- 131.7. Fecha de Seguimiento.
- 131.8. Observaciones frente al cumplimiento.
- 131.9. Firma de las partes que lo formulan.

Parágrafo primero: El plan de mejora deberá ser suscrito por las partes señaladas en el presente artículo. En caso de que el trabajador se niegue a participar en la formulación y en la suscripción del plan de mejoramiento, éste será formulado por el jefe directo y la Coordinación de Talento Humano y se le notificará mediante comunicación interna y el trabajador podrá pronunciarse al respecto en el término de tres (3) días hábiles por el mismo medio, comunicación que se registrará en su hoja de vida laboral. En cualquier caso, el trabajador deberá cumplir los requerimientos hechos por el empleador en el plan de mejoramiento.

Parágrafo segundo: Los planes de mejoramiento de profesores serán formulados y suscritos por la dirección de programa, la Coordinación de Talento Humano y el profesor.

CAPÍTULO XXX PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO

Artículo 132. Observaciones al Reglamento Interno de Trabajo. Una vez aprobado por el Consejo Superior de la Fundación Universitaria Católica del Sur el presente Reglamento, la Institución publicará su contenido y fecha desde la cual entrará en aplicación para conocimiento de sus empleados en lugar visible dentro de las instalaciones la Institución.

Los empleados podrán solicitar a la Fundación Universitaria Católica del Sur dentro de los quince (15) días hábiles siguientes, los ajustes que estimen necesarios, especialmente cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo, y se dará trámite a las mismas de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente.

Artículo 133. Publicación del Reglamento Interno de Trabajo. Una vez cumplido el trámite señalado en el artículo anterior, la Fundación Universitaria Católica del Sur publicará el Reglamento Interno de Trabajo, mediante la fijación en la sede principal de copia legible, al igual que en la página web.

Parágrafo primero. La Unicatólica del Sur, de encontrarlo pertinente podrá adicional a lo señalado, remitir el reglamento a los correos institucionales y planear jornadas de socialización del mismo.

Artículo 134. Vigencia. El presente Reglamento entrará en aplicación desde la fecha en que la Fundación Universitaria Católica del Sur publique de acuerdo al artículo 133, a sus empleados en el lugar de trabajo de la Institución, y a través de los medios tecnológicos idóneos, el contenido del mismo.

Artículo 135. Efectos. Desde la fecha que entra en vigencia este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Fundación Universitaria Católica del Sur.

Artículo 136. Cláusulas ineficaces. No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del empleado en relación con lo establecido en las leyes, pactos, fallos arbitrales, contratos individuales de trabajo, estatutos, reglamentos, declaraciones institucionales y demás normas internas, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al empleado.

Artículo 137. Transitoriedad. La estructura organizacional consagrada en el presente reglamento entrara a regir desde el día en que el Ministerio de Educación Nacional ratifique el Estatuto General aprobado por el Consejo Superior mediante acuerdo No. 05 del día 11 de mayo de 2021. Hasta tanto, las autoridades serán sus análogas y se regirán por lo previsto en el acuerdo No. 008 del 22 de junio de 2021 y el Estatuto General vigente (acuerdo 004 de 2014)

Dado en San Juan de Pasto, a los once (11) días del mes de septiembre de dos mil veintiuno (2021).


+Mons. **JUAN CARLOS CARDENAS TORO**
Presidente Consejo Superior


DARWIN HERRERA BENAVIDES
Secretario General

Promoviendo
EL DESARROLLO HUMANO
INTEGRAL SOSTENIBLE



UniCatólica del Sur
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR

Calle 18 No. 56-02 Torobajo
PBX (2) 731 3420 Cel. 314 778 3658
Pasto, Nariño - Colombia
www.unicatolicadelsur.edu.co