

**CORPORACION UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA CONSEJO
DIRECTIVO ORDINARIO
ACUERDO NUMERO 224-26
DEL 2 DE JUNIO DE 2026**

**(POR MEDIO DEL CUAL SE ACTUALIZA REGLAMENTO INTERNO DE
TRABAJO DE LA CORPORACION UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA
CUL)**

**EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA CORPORACION UNIVERSITARIA
LATINOAMERICANA CUL en uso de sus facultades estatutarias otorgadas por
resolución No. 8923 del 6 de junio de 2014 expedida por el Ministerio de Educación
Nacional y.**

CONSIDERANDO QUE:

El ARTICULO 69 de la Constitución Política Colombiana junto con la Ley 30 de 1992 garantiza la autonomía universitaria.

El ARTICULO 28 de la Ley 30 de 1992, reconoce a las universidades el derecho a establecer, arbitrar, aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

El literal J del ARTICULO 31 de los Estatutos Generales de la Corporación Universitaria Latinoamericana- CUL, consagra dentro de las funciones del Consejo Directivo, expedir a propuesta del Rector General, los reglamentos académicos, interno, el de docente, y los demás necesarios para el correcto funcionamiento de la Corporación.

Que el Reglamento Interno de Trabajo constituye un instrumento fundamental para la adecuada organización de las relaciones laborales, la convivencia en el entorno de trabajo, la definición de derechos, obligaciones, prohibiciones, medidas disciplinarias y procedimientos aplicables a empleadores y trabajadores.

Que mediante la Ley 2466 de 2025 se modificaron diversas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas laborales, adoptándose una reforma laboral orientada al trabajo digno y decente, al fortalecimiento de los derechos de los trabajadores, a la formalización laboral y a la promoción del diálogo social.

¡Aquí tienes todo para ser feliz!
Calle 58 # 55 – 24ª. Barranquilla, Colombia.
PBX (605) 344 41
58 info@ul.edu.co -
www.ul.edu.co

Que la citada Ley 2466 de 2025 introdujo modificaciones que inciden en aspectos regulados por los Reglamentos Internos de Trabajo, haciendo necesario revisar, actualizar y armonizar sus disposiciones con el marco normativo vigente.

Que la institución adelantó la revisión integral de su Reglamento Interno de Trabajo con el propósito de adecuarlo a la legislación laboral vigente, fortalecer las garantías del debido proceso disciplinario, promover ambientes laborales respetuosos y prevenir cualquier forma de discriminación, violencia o acoso en el trabajo.

Que el presente Reglamento Interno de Trabajo busca garantizar la observancia de los principios de igualdad, dignidad humana, respeto mutuo, debido proceso, no discriminación, prevención del acoso sexual y acoso laboral y promoción de ambientes de trabajo seguros y saludables.

Que corresponde a el Consejo Directivo, según la naturaleza de la Corporación Universitaria Latinoamericana CUL adoptar las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento de las disposiciones laborales vigentes y actualizar la normativa interna de la organización.

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Modificar el Acuerdo N° 133 de 2022 por medio del cual se modifica y actualiza el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria Latinoamericana-CUL y el Acuerdo 154 de 2023- Régimen Disciplinario de la de la Corporación Universitaria Latinoamericana- CUL.

ARTICULO SEGUNDO: Aprobar el contenido del Reglamento Interno de trabajo que regule las relaciones laborales de la Corporación Universitaria Latinoamericana CUL, con los parámetros establecidos en la Constitución Nacional y la legislación vigente, el cual tendrá la siguiente estructura:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA CUL

CAPITULO I

ARTICULO 1º El presente reglamento interno de trabajo actualizado con las normas laborales vigentes que se transcribe por la CORPORACION UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA (CUL) entidad de carácter civil, sin ánimo de lucro, domiciliada en Barranquilla, con Personería Jurídica numero 273 del 23 de Marzo de 1971 reconocida por la Gobernación del Atlántico, y autorizada por el Ministerio de Educacion Nacional mediante Resolución No. 8103 del 19 de diciembre de 2006, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto el empleador, como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que, sin embargo, sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2º Quien aspire al ingreso como trabajador de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA debe hacer la solicitud por escrito o verbal, para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso.
- b) Autorización escrita del inspector del trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años.
- c) Hoja de vida anexando todos los documentos que acrediten su calidad al cargo que aspire.
- d) Certificado del último empleador con quien haya trabajado, en el cual conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- e) Autorizar el tratamiento de datos personales conforme a la Ley 1581 de 2012 y las normas que la modifiquen o complementen.

CAPITULO III

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 4º Contrato de Aprendizaje: El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz. de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo.

b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;

c) La formación se recibe a título estrictamente personal;

d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente.

Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

Parágrafo 1°. Para los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Chocó y Guaviare, como también para los departamentos fronterizos de La Guajira, Norte de Santander y Arauca, el Gobierno incluirá una partida adicional en el Presupuesto General de la Nación que transferirá con destino al reconocimiento del pago de los contratos de aprendizaje.

Parágrafo 2°. Para efectos de la presente ley, se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado juntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.

Parágrafo 3°. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

Parágrafo 4°. Los hogares infantiles y las personas jurídicas sin ánimo de lucro cuya personería jurídica esté reconocida por el ICBF, que presten servicios de atención integral a la primera infancia en cualquier modalidad de atención reconocida dentro del municipio o distrito no serán objeto de regulación de la cuota de aprendices.”.

ARTICULO 5°— Modalidades especiales de formación técnica, tecnológica, profesional y teórico práctica empresarial. Además de lo dispuesto en el artículo anterior, se consideran modalidades de contrato de aprendizaje las siguientes:

Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado, de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan, que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos. En estos casos no habrá lugar a brindar formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial. El número de prácticas con estudiantes universitarios debe tratarse de personal adicional comprobable con respecto al número de empleados registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación;

La realizada en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado;

El aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con el artículo 5° del Decreto 2838 de 1960;

El aprendiz de capacitación de nivel semicalificado. Se entiende como nivel de capacitación semicalificado, la capacitación teórica y práctica que se oriente a formar para desempeños en los cuales predominan procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas (por ejemplo, auxiliares de mecánica, auxiliares de cocina, auxiliares de electricista, plomería, etc.). Para acceder a este nivel de capacitación, las exigencias de educación formal y experiencia son mínimas. Este nivel de capacitación es específicamente relevante para jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen de, o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia.

Parágrafo. En ningún caso los apoyos de sostenimiento mensual de que trata la presente ley podrán ser regulados a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

ARTICULO 6°— Empresas obligadas a la vinculación de aprendices. Las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica

diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15), se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñan.

Las empresas industriales y comerciales del Estado y las de Economía mixta del orden Nacional, departamental, distrital y municipal, estarán obligadas a la vinculación de aprendices en los términos de esta ley. Las demás entidades públicas no estarán sometidas a la cuota de aprendizaje, salvo en los casos que determine el Gobierno Nacional.

El empresario obligado a cumplir con la cuota de aprendizaje podrá tener practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, en el desarrollo de actividades propias de la empresa, siempre y cuando estos no superen el 25% del total de aprendices.

Parágrafo. Empresas de menos de diez (10) trabajadores podrán voluntariamente tener un aprendiz de formación del SENA.

ARTICULO 7°— Cuotas de aprendices en las empresas. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz.

ARTICULO 8°— Monetización de la cuota de aprendizaje. Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1,5) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) SMLMV por cada aprendiz que no contraten. En caso de 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 1°. Los recursos de la monetización se destinarán en un veinticinco por ciento (25%) específicamente a apoyos destinados a las y los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), como un estímulo para favorecer su permanencia en los procesos formativos.

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), establecerá los programas de apoyos que se requieran, dando prioridad a las y los aprendices que se encuentren en situación de pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad y adoptará los enfoques diferenciales necesarios para

asegurar que los apoyos sean destinados a los segmentos de aprendices con mayor riesgo de deserción. Estos apoyos serán de hasta un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV), por mes. El veinticinco por ciento (25%) será destinado para ampliar la cobertura de la educación técnica, tecnológica y de formación para el trabajo dirigida a los jóvenes rurales, a través del fortalecimiento de la presencia territorial del SENA en los municipios, Para tal efecto, el SENA podrá celebrar convenios con instituciones educativas rurales, entes territoriales y organizaciones comunitarias, que permitan llevar programas técnicos y tecnológicos directamente a los territorios, evitando el desplazamiento de los jóvenes hacia centros urbanos. El cincuenta por ciento (50%) restante de los recursos se destinará para los propósitos legales y reglamentarios del Fondo Emprender a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

En todo caso, el SENA deberá rendir un informe anual a las comisiones séptimas del Congreso sobre los beneficiarios y la asignación de estos recursos, remitiendo copia a la Contraloría General de la República.

Parágrafo 2º. El Fondo Emprender financiará de manera prioritaria iniciativas productivas, unidades productivas, unidades económicas, modelos o planes de negocios formulados por asociaciones de aprendices y/o de egresados del SENA. Adicional a las fuentes actuales de financiación, el Fondo podrá recibir recursos de entidades y fondos de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial, a través de convenios de cofinanciación o proyectos de inversión dirigidos a fortalecer el emprendimiento en sus distintas modalidades. También podrán ser beneficiarios del Fondo Emprender las asociaciones de los campesinos, las campesinas y las iniciativas asociativas y cooperativas de las personas que integran la economía popular, siempre que estas iniciativas productivas, unidades económicas, modelos o planes de negocios cumplan con los términos de referencia establecidos para las convocatorias públicas.

ARTICULO 9º— Selección de aprendices. La empresa obligada a la vinculación de aprendices será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de este contrato de aprendizaje, así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semicalificada, así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. La empresa podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semicalificada, técnica o tecnológica.

Parágrafo. Las empresas no podrán contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

ARTICULO 10º— Listado de oficios materia del contrato de aprendizaje. Podrán ser objeto del contrato de aprendizaje en cualquiera de sus modalidades, todos los oficios u ocupaciones que

requieran de capacitación académica integral y completa para su ejercicio y se encuentren reconocidos como propios de formación educativa técnica profesional, tecnológica o profesional universitaria titulada, de conformidad con los parámetros generales establecidos por las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que las sustituyan, modifiquen, adicionen, reglamenten o regulen de manera específica estas materia.

La etapa lectiva o de formación profesional integral de tales oficios podrá ser realizada en el SENA, en instituciones educativas o especializadas reconocidas por el Estado, o directamente en la empresa previa autorización del SENA, de conformidad con lo establecido por la presente reglamentación.

ARTICULO 11°— Entidades de formación. La formación profesional y metódica de aprendices podrá ser impartida por las siguientes entidades:

Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

Instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado. Se le dará prelación al SENA en los programas acreditados que brinde la entidad.

Directamente por las empresas que cumplan con las condiciones de capacitación señaladas en el artículo 41 de la ley 789 de 2002.

Las demás que sean objeto de reglamentación por parte del Consejo Directivo del SENA.

Parágrafo. Para los efectos legales, se entienden reconocidos por el SENA para la formación profesional de aprendices, todos los cursos y programas de formación y capacitación dictados por establecimientos especializados o instituciones educativas reconocidos por el Estado, de conformidad con las Leyes 30/92 y 115/94 y demás que las complementen, modifiquen o adicionen.

ARTICULO 12°— Reconocimiento para efectos de la formación profesional impartida directamente por la empresa. Las empresas que deseen impartir directamente la formación educativa a sus aprendices requerirán de autorización del SENA para dictar los respectivos cursos, para lo cual deberán cumplir las siguientes condiciones:

- Ofrecer un contenido de formación lectiva y práctica acorde con las necesidades de la formación profesional integral y del mercado de trabajo.
- Disponer de recursos humanos calificados en las áreas en que ejecuten los programas de formación profesional integral.
- Garantizar, directamente o a través de convenios con terceros, los recursos técnicos, pedagógicos y administrativos que garanticen su adecuada implementación.

Parágrafo. La empresa al recibir autorización por parte del SENA para impartir la formación educativa, solicitará el reembolso económico del costo de la formación, cuyo monto será definido por el SENA tomando en consideración los costos equivalentes en que incurre el SENA en cursos de formación similares. En ningún caso el monto reembolsable al año por empresa podrá superar el 50% del valor de los aportes parafiscales al SENA de la respectiva empresa.

ARTICULO 13°— Distribución y alternancia de tiempo entre la etapa lectiva y productiva. La empresa y la entidad de formación podrán determinar la duración de la etapa productiva, al igual que su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa. Para los técnicos o tecnólogos será de un (1) año.

En el caso de cursos y programas impartidos por otras instituciones aprobadas por el Estado, el término máximo de formación lectiva será la exigida por la respectiva entidad educativa, de acuerdo con lo señalado por el Ministerio de Educación, para optar por el respectivo grado académico y/o técnico.

Los tiempos máximos que se fijen para la etapa de formación en la empresa autorizada, en ningún caso podrán ser superiores a los contemplados en la etapa de formación del SENA.

CAPITULO IV PERÍODO DE PRUEBA

ARTICULO 14°—La empresa una vez admitida el aspirante podrá estipular con el período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ARTICULO 15°—El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, núm. 1°).

ARTICULO 16°—El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es

válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7°).

ARTICULO 17°—Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

CAPÍTULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 18°—Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración máximo 30 días, para labores distintas a la actividad normal de la empresa. Puede ser verbal o escrito (preferiblemente escrito) y obliga al pago de todas las prestaciones sociales

CAPÍTULO VI JORNADA LABORAL

ARTICULO 19°—Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

La estipulación del horario está supeditado a los cambios establecidos por la Ley 2101 de 2021.
(ILUSTRACIÓN)

DÍAS LABORABLES

JORNADA LABORAL LUNES A VIERNES	OFICINAS ADMINISTRATIVAS	MANTENIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES
MAÑANA	8:00 am a 12: 00 m	7:00 am a 12:00 m
TARDE	2:00 pm a 6:00 pm	1:00 pm a 4:00 pm

JORNADA LABORAL SABADO	OFICINAS ADMINISTRATIVAS	MANTENIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES
MAÑANA	8: am a 12 m	8:00 am a 12 m

A partir de julio 15 de 2026 la jornada laboral en la institución quedará de la siguiente manera:

JORNADA LABORAL LUNES A VIERNES	OFICINAS ADMINISTRATIVAS	MANTENIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES
MAÑANA	8:00 am a 12: 00 M	7:00 am a 12:00 m
TARDE	2:00 pm a 6:00 pm	1:00 pm a 4:00 pm

JORNADA LABORAL SABADO	OFICINAS ADMINISTRATIVAS	MANTENIMIENTO Y SERVICIOS GENERALES
MAÑANA	8: am a 10 m	8:00 am a 10 m

Parágrafo 1º- La reglamentación del horario laboral de las 42 horas semanales, se distribuirá de acuerdo con la necesidad de la institución, de cada dependencia y naturaleza del cargo.

¡Aquí tienes todo para ser feliz!
 Calle 58 # 55 – 24°. Barranquilla, Colombia.
 PBX (605) 344 41 58
 info@ul.edu.co - www.ul.edu.co

Por lo anterior los funcionarios deben estar atentos y cumplir con las instrucciones que impartirán directivos y jefes de área para laborar los sábados.

Parágrafo 2° Aquellos cargos dentro de la CORPORACION UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA CUL que por sus características no puedan regirse por las jornadas de trabajo expuestas en la presente cláusula, le corresponderá al jefe o director del área respectiva, utilizando el medio más indicado, determinar y notificar al trabajador excluido de su regulación la jornada de trabajo aplicable, precisándole la intensidad horaria, días que corresponda prestar el servicio y, además, tiempo de descanso dentro de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la exposición de cualquier otro aspecto relacionado con la jornada de trabajo que estime necesario.

No obstante, lo anterior, se podrá modificar unilateralmente la jornada laboral y establecer una jornada o un horario distinto al trabajador de acuerdo con las necesidades del servicio, atención a personal externo e interno y actividades a desarrollar de la CORPORACION UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA y/o dependencia donde se encuentra adscrito el trabajador, dando previo aviso al trabajador y respetando siempre la jornada máxima legal establecida. Así mismo, según las funciones que este desempeñe, podrá realizar turnos de trabajo y en orden a ello será informado por cualquier medio, cuando sea el momento requerido.

El horario de los profesores se ajusta de conformidad con lo estipulado en el ESTATUTO DOCENTE, el cual se entiende incorporado para ese fin en el presente Reglamento.

El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (L. 50/90, art. 20, literal c)

ARTICULO 20°—Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos (2) horas no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antedicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a las del horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTICULO 21°—El número de horas de trabajo señalado en el horario anterior podrá ser elevado por orden del empleador sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor en caso de amenaza o en caso de amenaza de accidente que determinen la ejecución de trabajos de urgencia que deban efectuarse en los equipos o en las instalaciones del empleador, pero solo en la medida que sea necesario para evitar que la marcha normal de la institución sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 22°— También podrá el empleador ampliar la jornada ordinaria en aquellos casos en que, por razón de su misma naturaleza, necesitan ser atendidos sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajo, pero en tales casos las horas de trabajo no podrán exceder de cincuenta y dos (52) en los días hábiles de la semana.

CAPÍTULO VII

TRABAJO DIURNO, NOCTURNO Y HORAS EXTRAS

ARTICULO 23°— Trabajo diurno y nocturno.

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.), de conformidad con la legislación laboral vigente.

2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.), de conformidad con la legislación laboral vigente.

El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo con las necesidades y condiciones propias de su empresa.

El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar”.

Parágrafo. No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley.”

ARTICULO 24°— Jornada Máxima Legal. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la

semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Se establecen las siguientes excepciones:

a) El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

c) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

d) El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar 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.

Parágrafo 1°. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

ARTICULO 25°—El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse dentro de los límites establecidos por la ley.

El trabajador deberá registrar el tiempo efectivamente laborado a través de los mecanismos de control establecidos por la Institución. El reconocimiento y pago de horas extras estará sujeto a la verificación del tiempo laborado y a la autorización correspondiente, sin perjuicio de los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador.

Parágrafo. La realización habitual de labores por fuera de la jornada ordinaria no modifica la jornada contractual ni constituye autorización permanente para el trabajo suplementario.

ARTICULO 26°—Tasas y liquidación de recargos.

El trabajo suplementario, el trabajo nocturno y el trabajo realizado en días de descanso obligatorio o festivos se remunerarán conforme a los porcentajes, condiciones y reglas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2101 de 2021, la Ley 2466 de 2025 y las demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

Cualquier modificación legal relacionada con los porcentajes de recargos, horarios de trabajo diurno o nocturno, jornada máxima legal o remuneración del trabajo en días de descanso obligatorio se entenderá incorporada automáticamente al presente reglamento sin necesidad de reforma expresa.

Parágrafo. —La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 27°—La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores, salvo situaciones de fuerza mayor, caso fortuito o urgencia manifiesta debidamente acreditadas.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

Parágrafo: Descanso en el sábado. Pueden repartirse las cuarenta y dos (42) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado, esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 28°—El pago de las horas extras y de los recargos por trabajos nocturnos, en su caso, se realizarán junto con el salario del periodo causado.

CAPÍTULO VIII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 29°— Remuneración en días de descanso obligatorio.

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Parágrafo 1°. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo 2°. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”.

Parágrafo 3°. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.

A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%.

ARTICULO 30°- Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, núm. 5°).

Parágrafo: Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, art. 185).

ARTICULO 31°—Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

CAPÍTULO IX DESCANSOS REMUNERADOS

ARTICULO 32°—Los trabajadores que hayan laborado durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1°).

ARTICULO 33°—La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

ARTICULO 34°—Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ARTICULO 35°—Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio del Trabajo, puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

ARTICULO 36° En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis días hábiles continuos de vacaciones.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años para cargos ordinarios, con excepción de los trabajadores técnicos, especializados, y de confianza los cuales se pueden acumular hasta por cuatro (4) años (CST, art. 190).

ARTICULO 37°—Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTICULO 38°—Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5°).

ARTICULO 39°— El empleador puede determinar para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciere, los que en tal época no llevaren un año (1) cumplido de servicio, se entenderá a las que causen al cumplir cada uno el año de servicio.

FLEXIBILIDAD JORNADA LABORAL

ARTICULO 40° Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

El trabajador podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador.

Flexibilidad en el horario laboral. Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.”

CAPÍTULO X OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR

ARTICULO 41°—La empresa concederá a los trabajadores y trabajadoras las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

- a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403

de 1997.

- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
- c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
- d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
- e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
- f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo. (se adicionan ordinales, que continúen la secuencia anterior).
- i) Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.

El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

- j) Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
- k) Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
- l) Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
- m) Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.
- n) La Institución adoptará y aplicará los lineamientos, protocolos, medidas de prevención, atención, protección y sanción previstos en la Ley 2365 de 2024 y demás normas que la desarrollen, modifiquen o sustituyan, frente a cualquier manifestación de violencia basada en género, acoso sexual o discriminación.

CAPÍTULO XI

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 42°—Formas y libertad de estipulación:

El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales, en caso de existir estos actos.

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 trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

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 en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

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

ARTICULO 43°—Se denomina jornal, el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ARTICULO 44°—Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art. 138, núm. 1°).

ARTICULO 45°—El salario se pagará al trabajador directamente a su cuenta de ahorros de nómina, a través de la entidad bancaria que estipule el empleador.

El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, art. 134).

CAPÍTULO XII

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTICULO 46°—Es obligación del empleador velar por la seguridad y salud de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en seguridad y salud en el trabajo, de conformidad al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 47°—Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, que esté afiliado el trabajador, o la ARL, a través de la IPS, a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 48°—Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a su jefe inmediato, quien hará lo propio para que el empleado, se traslade a su EPS o IPS, correspondiente para que, le brinden las prestaciones asistenciales a que tiene derecho, posteriormente certificará, si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 49°—Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para

todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. 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.

ARTICULO 50°—Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, equipos y herramientas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Parágrafo —El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

ARTICULO 51°—En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, también deberá el jefe inmediato o el empleado reportar dentro de las 48 horas hábiles siguientes el accidente de trabajo al área de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que este realice el reporte ante la ARL que está afiliada la Institución, tal como lo establece el Decreto 1295 de 1994.

ARTICULO 52°—En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe del departamento respectivo o al jefe inmediato, o representante del empleador que haga sus veces, para que éstos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el ARTICULO 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 53°—Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales, deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual, deberán en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales de conformidad con el reglamento que se expida.

El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de Salud establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información (D. 1295/94, art. 61).

ARTICULO 54°—En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a, las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, y demás normas concordantes en seguridad y salud en el trabajo de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales.

CAPÍTULO XIII DEBERES DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 55°—Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general;
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo, y
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- k) Cumplir las políticas institucionales relacionadas con protección de datos personales, confidencialidad de la información, seguridad digital y uso de recursos tecnológicos.
- l) Utilizar de manera ética y responsable las herramientas de inteligencia artificial, absteniéndose de presentar como propios contenidos elaborados total o parcialmente por terceros o por sistemas automatizados cuando ello contravenga las políticas institucionales o genere información falsa o engañosa.
- m) Mantener un trato respetuoso y libre de discriminación, violencia, acoso laboral, acoso sexual o cualquier conducta que afecte la dignidad de estudiantes, trabajadores, docentes, contratistas o terceros vinculados a la Institución.

- n) Participar en las actividades de capacitación y cumplimiento normativo que programe la Institución en materia de seguridad y salud en el trabajo, protección de datos, convivencia laboral, prevención de violencias y demás asuntos relacionados con sus funciones.
- o) Reportar oportunamente incidentes de seguridad de la información, situaciones de riesgo para la salud y seguridad en el trabajo o hechos que puedan afectar el adecuado funcionamiento de la Institución.

CAPÍTULO XIV ORDEN JERÁRQUICO

ARTICULO 56°—El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

Rector
Secretaria general
Vicerrectores
Directores
Coordinador de Área

Parágrafo: De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, los siguientes: Director de Talento Humano en primera instancia, Vicerrector Administrativo en segunda instancia.

CAPÍTULO XV LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTICULO 57°—Queda prohibido emplear a las mujeres y menores de dieciocho años en trabajos peligrosos, insalubres o que requieran grandes esfuerzos, no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- a) Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- b) Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- c) Trabajos donde se está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- d) Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes,

¡Aquí tienes todo para ser feliz!
Calle 58 # 55 – 24°. Barranquilla, Colombia.
PBX (605) 344 41 58
info@ul.edu.co - www.ul.edu.co

rayos x, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.

- e) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- f) Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.

Parágrafo: Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio del Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este ARTICULO, que a juicio del Ministerio del Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad.

CAPÍTULO XVI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 58°—Son obligaciones especiales del empleador:

- a) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- b) Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- c) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad, a este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- d) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- e) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
- f) Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo VIII de este reglamento.
- g) Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular. Si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando

- transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- h) Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
 - i) Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
 - j) Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
 - k) Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - l) Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
 - m) Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
 - n) Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
 - o) Informar a sus trabajadores, mediante comunicación escrita individual o colectiva, la entidad administradora de riesgos laborales a la cual están afiliados igualmente debe transmitir dicha información, por escrito, a la entidad o entidades promotoras de salud a la que esté afiliados sus trabajadores (ARTICULO 8, decreto 1772 de 1994, compilado en el decreto 1072 de 2015, ARTICULO 2.2.4.2.1.5).
 - p) Garantizar un ambiente de trabajo digno, seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de discriminación, acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género, violencia intrafamiliar trasladada al entorno laboral o cualquier conducta que afecte la dignidad humana.
 - q) Implementar, divulgar y aplicar los protocolos, procedimientos y canales institucionales destinados a la prevención, atención y trámite de situaciones relacionadas con acoso laboral, acoso sexual, discriminación y demás formas de violencia en el ámbito laboral.
 - r) Adoptar medidas razonables para la protección de los datos personales, la información institucional y los recursos tecnológicos puestos a disposición de los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente y las políticas internas de la Institución.
 - s) Promover la inclusión laboral, la igualdad de oportunidades y la eliminación de barreras que dificulten el acceso, permanencia y desarrollo de las personas en el trabajo, realizando los ajustes razonables que resulten procedentes conforme a la ley.
 - t) Informar y capacitar periódicamente a los trabajadores sobre seguridad y salud en el

trabajo, protección de datos personales, seguridad de la información, convivencia laboral, prevención de violencias y demás materias relacionadas con el adecuado desarrollo de sus funciones.

- u) Facilitar, cuando la naturaleza del cargo lo permita y de acuerdo con las necesidades institucionales, la implementación de modalidades de trabajo presencial, remoto, híbrido, teletrabajo o trabajo en casa, conforme a la legislación vigente y las políticas internas de la Institución.

Parágrafo: La Corporación Universitaria Latinoamericana promoverá el respeto por la dignidad humana, la igualdad de oportunidades, la inclusión y la convivencia laboral armónica como principios orientadores de todas las relaciones de trabajo dentro de la Institución.

Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.

Será también obligación de su parte, afiliar a la seguridad social integral y parafiscalidad a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (CST, art. 57).

ARTICULO 59°—Son obligaciones especiales del trabajador:

- a) 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 empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- b) No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- c) Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- d) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- e) Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
- f) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

- g) Observar las medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo, prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales. Abstenerse de fumar, consumir productos de tabaco, cigarrillos electrónicos, vapeadores o dispositivos similares en las instalaciones de la Institución o en los lugares donde la ley o las políticas institucionales lo prohíban.
- h) Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).
- i) Utilizar adecuadamente los equipos, sistemas de información, cuentas institucionales, correos electrónicos, plataformas digitales y demás recursos tecnológicos suministrados por la Institución para el desempeño de sus funciones.
- j) Proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información institucional y de los datos personales a los que tenga acceso en ejercicio de sus funciones.
- k) Cumplir las políticas institucionales relacionadas con seguridad de la información, tratamiento de datos personales, propiedad intelectual y uso de herramientas tecnológicas.
- l) Utilizar de manera ética y responsable las herramientas de inteligencia artificial autorizadas por la Institución y abstenerse de presentar como propio contenido generado por terceros o sistemas automatizados cuando ello contravenga las políticas institucionales o genere información falsa, engañosa o no verificada.
- m) Mantener relaciones laborales respetuosas y abstenerse de incurrir en conductas constitutivas de discriminación, acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género o cualquier comportamiento que afecte la dignidad de las personas vinculadas a la Institución.
- n) Reportar oportunamente incidentes de seguridad de la información, pérdida de documentos, accesos no autorizados, riesgos de ciberseguridad o cualquier situación que pueda comprometer los intereses de la Institución.

ARTICULO 60°—Se prohíbe a la empresa:

- a) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de éstos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
- b) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo;
- c) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice;
- d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los Artículos 250 y 274 del Código Sustantivo de Trabajo.
- e) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en

- almacenes que establezca la empresa.
- f) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
 - g) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de sus derechos de asociación.
 - h) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 - i) Hacer, autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 - j) Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 - k) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar, el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
 - l) Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
 - m) Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
 - n) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).
 - o) Emitir órdenes, comunicados por WhatsApp, o cualquier medio de comunicación, durante horas o días, que no son laborables, salvo que, concurren circunstancias de fuerza mayor, caso fortuito o que supongan grave, inminente o evidente perjuicio para la compañía, caso en el cual podrá requerirse la atención o respuesta del trabajador en la medida estrictamente necesaria para atender la situación excepcional presentada.
 - p) Realizar actos de discriminación directa o indirecta contra los trabajadores por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, discapacidad, origen nacional o familiar, raza, etnia, religión, opinión política o cualquier otra condición protegida por la Constitución y la ley.
 - q) Tolerar, promover, encubrir o ejecutar conductas constitutivas de acoso sexual, violencia basada en género, violencia intrafamiliar trasladada al entorno laboral o cualquier otra conducta que vulnere la dignidad e integridad de los trabajadores.
 - r) Adoptar represalias contra trabajadores que presenten quejas, denuncias, solicitudes de protección o participen como testigos en investigaciones internas o actuaciones administrativas o judicialmente.

ARTICULO 61º—Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
- b) Presentarse al trabajo, permanecer en él o ejecutar labores bajo los efectos del alcohol, sustancias psicoactivas, estupefacientes, drogas no prescritas médicamente o cualquier otra sustancia que afecte la capacidad física, mental o emocional requerida para el desempeño seguro y adecuado de las funciones laborales. Se exceptúan los medicamentos formulados por un profesional de la salud, sin perjuicio del deber del trabajador de informar oportunamente cuando su uso pueda afectar la ejecución segura de sus funciones.
- c) Consumir, distribuir, comercializar, portar o facilitar bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas o estupefacientes dentro de las instalaciones de la Institución o durante el desarrollo de actividades laborales, salvo autorización institucional expresa o situaciones permitidas por la ley.
- d) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores o escoltas.
- e) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- f) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- g) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- h) Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).
- i) Realizar labores catalogadas como de alto riesgo sin contar con la capacitación, entrenamiento, certificaciones, autorizaciones, elementos de protección personal o condiciones de seguridad exigidas por la ley, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y las políticas institucionales.
- j) Divulgar, copiar, extraer, almacenar o compartir sin autorización información confidencial, bases de datos, documentos institucionales, información académica, financiera, administrativa o datos personales a los que tenga acceso por razón de sus funciones.
- k) Utilizar de manera indebida los sistemas informáticos, redes, correos electrónicos institucionales, plataformas tecnológicas o credenciales de acceso suministradas por la Institución.
- l) Utilizar herramientas de inteligencia artificial o tecnologías similares en contravención de las políticas institucionales o emplearlas para generar información falsa, alterar documentos, suplantar identidades o incumplir obligaciones laborales.
- m) Realizar actos de acoso laboral, acoso sexual, discriminación, violencia basada en género,

violencia verbal, psicológica o cualquier conducta que atente contra la dignidad de estudiantes, trabajadores, docentes, contratistas o terceros vinculados a la Institución.

- n) Fumar, vapear o consumir productos derivados del tabaco o dispositivos electrónicos de administración de nicotina en los lugares donde la ley o las políticas institucionales lo prohíban.

ARTICULO 62° Trabajadores Migrantes. El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la Ley. Una vez suscrito el contrato de trabajo con persona natural o jurídica, se facilitará la regulación migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente dentro de los siguientes 6 meses de la entrada en vigencia de esta Ley. En todo caso a los trabajadores migrantes se les garantizará el acceso a la justicia laboral.

Parágrafo 1°. Todas las profesiones reguladas para las personas trabajadoras colombianas también lo serán para las personas trabajadoras extranjeras quienes deberán acreditar su idoneidad académica y profesional de acuerdo con los estándares internacionales ante el Ministerio de Educación Nacional.

Parágrafo 2°. El Ministerio de Educación Nacional determinará las profesiones y los requisitos que tendrán esta exigencia.

CAPITULO IV

TRABAJO REMOTO, TELETRABAJO Y DESCONEXION LABORAL

LEY 2191 2022

ARTICULO 63° El empleador y el trabajador podrán acordar que los servicios prestados este con ocasión de la relación laboral se realicen en teletrabajo o trabajo remoto, es decir, valiéndose de herramientas tecnológicas, informáticas y de software de tal forma que no se requiera presencia física del trabajador en el lugar específico de trabajo.

ARTICULO 64° El empleador y el trabajador podrán acordar que la presentación de los servicios se realice en cualquiera de las modalidades de teletrabajo: autónomo, móvil, híbrido y transnacional, así como en trabajo remoto. El acuerdo de la prestación del servicio bajo cualquier modalidad de teletrabajo o trabajo remoto es completamente voluntario y revocable, no constituye derechos adquiridos permanentes y puede modificarse según necesidades del servicio.

1. Teletrabajo. Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

a) Teletrabajo autónomo: es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

b) Teletrabajo móvil: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.

c) Teletrabajo híbrido: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

d) Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

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

Parágrafo 1 : Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

Parágrafo 2: Los límites de la jornada laboral, así como el reconocimiento y pago de recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical y festivo, se aplicarán a todos los trabajadores, independientemente de la modalidad en que presten sus servicios.

ARTICULO 65º-Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte.

En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996.

El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.”

ARTICULO 65º-Garantías Laborales, Sindicales y de Seguridad Social para los Teletrabajadores. Las relaciones laborales con teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se registrará por las leyes colombianas.

Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del empleador.

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

ARTICULO 66º: Si la Institución dota al trabajador de equipo u otros elementos para el desarrollo del teletrabajo, una vez finalizado la relación laboral o al cambiar la modalidad de trabajo, el trabajador deberá devolver los elementos en buen estado, salvo el deterioro natural por uso adecuado.

PARAGRAFO: El empleador podrá realizar monitoreo, control y verificación del uso de estas herramientas, respetando los derechos fundamentales del trabajador, con el fin de garantizar la seguridad de la información y el adecuado uso de los recursos.

El uso indebido de estos medios podrá dar lugar a sanciones disciplinarias.

ARTICULO 67° Todos los trabajadores, independientemente de la modalidad de trabajo bajo la cual presten sus servicios, gozaran del derecho de la desconexión laboral. Se entiende por desconexión laboral el derecho que tienen todos los trabajadores, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con el ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida o en sus vacaciones o descansos. El empleador se abstendrá de formular ordenes, u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

ARTICULO 68° Comunicaciones fuera de la jornada laboral

En caso de que el trabajador reciba comunicaciones, instrucciones o información relacionada con sus funciones por fuera de su jornada laboral, estas se entenderán recibidas al inicio de la siguiente jornada hábil, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas.

Parágrafo. En ningún caso podrá constituir falta disciplinaria ni criterio de evaluación negativa la no respuesta inmediata a comunicaciones recibidas fuera de la jornada laboral.

ARTICULO 69° Protección del derecho a la desconexión laboral

El empleador garantizará el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores, de conformidad con la ley vigente.

La vulneración reiterada, injustificada y comprobable de este derecho podrá constituir una conducta de acoso laboral, conforme a la normativa aplicable y a las políticas internas de la empresa.

Las quejas relacionadas con la posible vulneración del derecho a la desconexión laboral se tramitarán conforme al procedimiento interno disciplinario y de prevención de acoso laboral.

CAPÍTULO XVII

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 70° El propósito del régimen disciplinario es garantizar que la actividad docente y administrativa en la Corporación Universitaria Latinoamericana – CUL, se realice conforme a los principios establecidos por la ética, la integridad moral y la búsqueda permanente de la calidad académica.

ARTICULO 71° El régimen disciplinario promulga la igualdad en el uso de los instrumentos de

defensa y establece las garantías referidas al debido proceso, al que tienen derecho los profesores y personal administrativo durante su participación en un proceso disciplinario.

ARTICULO 72°. La potestad disciplinaria se encuentra en cabeza de la Corporación Universitaria Latinoamericana – CUL, en tal virtud las autoridades investidas de potestad disciplinaria en el son las únicas llamadas a conocer de los procesos que por la comisión de alguna de las faltas previstas en el presente reglamento cometa alguno de sus destinatarios.

ARTICULO 73°. El régimen disciplinario rige para todo el personal docente y administrativo adscrito a la institución, independientemente de su forma de contratación. Y cuando incurran en falta disciplinaria al interior de la Corporación Universitaria Latinoamericana CUL-, de la misma forma en cualquier otra actividad en la que se represente a la institución dentro del territorio nacional y extranjero.

ARTICULO 74°. Principios rectores: Son principios rectores del régimen disciplinario:

DEBIDO PROCESO. Todo personal docente o administrativo tiene derecho a que se le siga el procedimiento consagrado en este régimen, para defensa de sus derechos, cuando quiera que sea investigado por motivos disciplinarios. Deberá ser investigado y sancionado por funcionario competente, con seguimiento estricto a las formas propias de la actuación disciplinaria señaladas en el presente régimen.

PRESUNCIÓN DE INOCENCIA. A quien se atribuya una falta disciplinaria, se presume inocente mientras no se declare su responsabilidad de conformidad con lo establecido en este régimen. Durante la actuación, toda duda razonable se resolverá a favor del investigado cuando no haya modo de eliminarla.

IGUALDAD ANTE LA NORMA DISCIPLINARIA. Las autoridades disciplinarias tratarán de modo igual a los todos, puestos en igualdad de circunstancias, sin establecer discriminación alguna por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

DERECHO A LA DEFENSA. Durante la actuación disciplinaria todo personal tiene derecho a defenderse. Podrá presentar las evidencias pruebas que considere pertinentes y solicitar que se tengan como evidencias documentos o declaraciones de terceros. La autoridad disciplinaria deberá considerarlas siempre que sean pertinentes o necesarias.

DIGNIDAD HUMANA. Quien intervenga en la actuación disciplinaria será tratado con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano.

LEGALIDAD. El personal docente o administrativo en los casos previstos en este régimen sólo serán investigados y sancionados disciplinariamente por comportamientos que estén descritos como falta en la normativa vigente al momento de su realización.

CULPABILIDAD. Para los efectos de este régimen las faltas solo serán sancionables a título de dolo o culpa, queda proscrita toda forma de responsabilidad objetiva.

FAVORABILIDAD. Para efectos de este régimen, el acuerdo permisivo o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia al restrictivo o desfavorable. Este principio rige también para quien esté cumpliendo la sanción.

GRATUIDAD DE LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA. Ninguna actuación procesal causará erogación a quien intervenga en el proceso, salvo el costo de las copias solicitadas por los sujetos procesales.

PROHIBICIÓN DE DOBLE INCRIMINACIÓN. El personal docente o administrativo del presente régimen cuya situación se haya decidido mediante decisión que tenga fuerza vinculante, proferidos por funcionario competente, no será sometido a nueva investigación y juzgamiento disciplinarios por el mismo hecho, aun cuando a este se le dé una denominación distinta.

DERECHO A LA DEFENSA. Durante la actuación el personal docente o administrativo tiene derecho a la defensa material.

CRITERIOS PARA LA GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN. La imposición de cualquier sanción disciplinaria deberá responderá los principios de razonabilidad, necesidad y proporcionalidad. En la graduación de la sanción deben aplicarse los criterios que fija este régimen.

ARTICULO 75°. Constituye falta disciplinaria y da lugar a imposición de sanción la comisión de cualquiera de las conductas previstas como tales en el presente régimen disciplinario. Las faltas disciplinarias se realizan por acción u omisión. Y solo serán sancionables a título de dolo o culpa.

ARTICULO 76°. CAUSALES DE EXCLUSIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA. No habrá lugar a responsabilidad disciplinaria cuando:

- a. Se obre en circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito.
- b. Se obre en estricto cumplimiento de un deber constitucional o legal de mayor importancia que el sacrificado.
- c. Se obre en legítimo ejercicio de un derecho o de una actividad lícita.
- d. Se obre para salvar un derecho propio o ajeno al cual deba ceder el cumplimiento del deber, debido a la necesidad, adecuación, proporcionalidad y razonabilidad.
- e. Se obre por insuperable coacción ajena o miedo insuperable.
- f. Se obre con la convicción errada e invencible de que su conducta no constituye falta

disciplinaria.

g. Se actúe en situación de inimputabilidad. No habrá lugar al reconocimiento de inimputabilidad cuando el sujeto disciplinable hubiere preordenado su comportamiento.

ARTICULO 77°. CAUSALES EXTINCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA. Son causales de extinción de la acción disciplinaria las siguientes:

1. La muerte del disciplinable.
2. La prescripción de la acción disciplinaria.

Parágrafo: El desistimiento de quien presente el queja o informe no extingue la acción disciplinaria.

ARTICULO 78°. DE LA PRESCRIPCIÓN (Ley 1952 del 2019 modificada por la Ley 2094 del 2021). La acción disciplinaria prescribe en cinco (5) años, contado para las faltas instantáneas desde el día de su consumación y para las de carácter permanente o continuado desde la realización del último acto ejecutivo de la misma o el cese del deber de actuar (omisiva). Cuando fueren varias las conductas disciplinadas en un solo proceso, la prescripción de las acciones se cumple independientemente para cada una de ellas. La sanción disciplinaria prescribirá en el término de un año (1), contado a partir de la ejecutoria de la providencia que la interponga.

La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

ARTICULO 79°. CLASES DE FALTAS Para los efectos del régimen disciplinario, las faltas se clasifican en:

- a. Faltas Leves.
- b. Faltas Graves.

ARTICULO 80°. Son faltas leves:

- a. El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada sin ninguna justificación, implica por primera vez, un llamado de atención; por la segunda vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida.
- b. La falta en el trabajo por parte del trabajador a sus horas laborales sin ninguna justificación implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por un (1) días; por segunda vez hasta por tres (3) días.
- c. Dejar de asistir a los eventos institucionales que tengan relación con el cargo y que estén programados por la institución sin justa causa.
- d. Dejar de entregar los productos de investigación o las calificaciones de las evaluaciones realizadas, en las fechas señaladas por la Institución y el programa.

- e. Usar las redes corporativas, los sistemas telemáticos, los equipos, medios informáticos y el correo electrónico que la institución pone a su disposición, para fines personales o en forma diferente a ubicar información sobre las labores propias de su empleo.
- f. 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.
- g. Abstenerse de utilizar en la jornada laboral, los implementos de seguridad que le han sido suministrados para el desempeño de su labor.
- h. No cumplir las normas relacionadas con el sistema de gestión ambiental y sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- i. Abandonar temporalmente el puesto de trabajo durante, la jornada laboral sin autorización.
- j. Desobedecer las órdenes y/o instrucciones que impartan los superiores.
- k. Tratar con irrespeto y forma descortés a los superiores, compañeros de trabajo, estudiantes y público en general.
- l. Realizar actividades diferentes a las que fue contratado durante su jornada laboral.
- m. Asistir al lugar de trabajo sin portar el uniforme completo.
- n. No realizar los exámenes médicos requeridos.
- o. Incumplimiento por primera vez del trabajador de uno o más de los deberes y prohibiciones contemplados en los Estatutos Generales y Estatuto Profesorado o del cualquiera reglamento de la institución.

ARTICULO 81º. Son faltas graves:

- a. Cometer una conducta objetivamente tipificada en la ley penal como delito, sancionable a título de dolo, cuando se está en desarrollo de una actividad académica, evaluativa o investigativa, o laboral, o cuando la víctima o perjudicado por dicho comportamiento pertenezca a la Comunidad académica de la Corporación Universitaria Latinoamericana CUL.
- b. Provocar, amenazar, o agredir física o moralmente a estudiantes, profesores, o autoridades académicas o personal administrativas.
- c. Aparecer como autor de una obra científica, literaria o artística protegida por los derechos de autor sin serlo y /o Reproducir en trabajos propios, extractos de obras sin tener la autorización del autor, u omitiendo mencionar la fuente y el autor de la misma.
- d. Ejecutar sistemáticamente faltas calificadas como leves en el presente régimen.
- e. Haber sido objeto de tres sanciones de suspensión por motivos diferentes.
- f. Solicitar o aceptar directamente o por interpuesta persona, para sí o para un tercero comisiones o dádivas en dinero o en especie por cualquier concepto.
- g. Presentarse a laborar en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias estimulantes o estupefacientes a la realización de sus actividades.
- h. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que, con autorización legal, puedan llevar los vigilantes o guardias de seguridad.

- i. Incurrir en actos u omisiones de violencia de género, psicológica o sexual, que se traduce en conductas abusivas dirigidas a perseguir, chantajear e intimidar con el propósito o efecto de crear un entorno de desigualdad, ofensivo, humillante, hostil o vergonzoso para la víctima.
- j. Realización, promoción, tolerancia o participación en conductas de violencia basada en género, discriminación, acoso laboral, acoso sexual o cualquier otra forma de violencia, hostigamiento, intimidación, persecución, trato degradante, humillante u ofensivo que tenga por objeto o efecto vulnerar la dignidad, integridad, igualdad, libertad, honra o derechos fundamentales de trabajadores, aprendices, practicantes, contratistas, usuarios o cualquier persona que interactúe en el entorno laboral.
- k. Ejecución de actos, expresiones, comentarios, mensajes, publicaciones, insinuaciones, comportamientos físicos o verbales, o cualquier otra conducta que genere un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, discriminatorio, ofensivo o que afecte el bienestar físico, psicológico o emocional de una persona por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, raza, etnia, nacionalidad, edad, discapacidad, religión, condición social, opinión o cualquier otra condición protegida por la ley.
- l. Cometer actos de violencia de hecho o de palabra que ocurran, en el ejercicio de sus funciones, en contra de cualquier miembro de la comunidad institucional, autoridades, ciudadanos o colectivos sociales.
- m. Crear un entorno de desigualdad, ofensivo, humillante, hostil o vergonzoso para cualquier miembro de la comunidad institucional.
- n. Falsificar o expedir fraudulentamente títulos, certificados u otros documentos que pretendan certificar dolosamente estudios superiores. También falsificar documentos institucionales a beneficio propio o de terceros.
- o. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado por el empleador por quien haga sus veces.
- p. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
- q. Realizar a favor de personas diferentes a la institución cualquier labor dentro del lugar o en horas de trabajo, o ejecutar fuera de dichas labores otras que afecten su capacidad de trabajo.
- r. Todo acto que genere indisciplina durante la jornada de trabajo.
- s. El sistemático incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
- t. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.
- u. 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.
- v. Por acción u omisión de hechos que afecten el funcionamiento y la seguridad de la institución.

- w. Suplantar personas o autoridades de la Institución o permitir sustituir o suplantar a un docente o estudiante en la presentación de una actividad evaluativa.
- x. Utilizar las calificaciones con fines diferentes a los académicos.
- y. Solicitar o aceptar favores, dinero o cualquier tipo de retribución a cambio de modificaciones en las calificaciones o de la elaboración de trabajos académicos para que docentes o estudiantes los presenten como propios.
- z. Producir, portar, expender o inducir a otros a la producción, porte, expendio o consumo de sustancias psicoactivas ilícitas.
- aa. Actuar, estando incurso en un conflicto de intereses con la institución que dé lugar a beneficios personales, sin declararse impedido.
- bb. No utilizar las herramientas pedagógicas y didácticas implementadas por la institución para la atención educativa de los estudiantes con discapacidad.
- cc. Causar daños o pérdidas a los bienes destinados a prestar el servicio y al desempeño de las funciones.
- dd. No informar a la institución de accidentes que sufran dentro o fuera del puesto de trabajo.
- ee. No informar u ocultar hechos que afecten el funcionamiento y la seguridad de la institución.
- ff. Sustraer de la institución sin autorización, documentos, materiales, herramientas y/o equipos de trabajo.
- gg. Revelar información confidencial de la institución a terceras personas.
- hh. Realizar actos que pongan en peligro su seguridad y la de la institución.
- ii. m.m. Maltratar, discriminar, agredir o acosar laboral o sexualmente a un miembro del personal docente, administrativo, estudiantil, vinculado o a una persona que se encuentre en calidad de visitante en las instalaciones de la institución.
- jj. Las contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo.

PERSONAL DOCENTES

Además de todas aquellas conductas que constituyen las faltas leves y graves y el incumplimiento de los deberes, prohibiciones y normas establecidas en el Estatuto General, Estatuto Docente, y de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, las siguientes son las faltas que aplican a los docentes, así:

Faltas Graves específicas:

- a) Atentar contra los derechos fundamentales de las personas, la dignidad del personal docente, administrativo, estudiantil, vinculado o de las personas que se encuentren en calidad de visitantes en las instalaciones de la Universidad.
- b) Atentar contra la libertad de cátedra, enseñanza e investigación o contra la ética profesional y docente.
- c) Incurrir en conductas que atenten contra los intereses, prestigio o buen nombre de la

Universidad o de la comunidad universitaria.

- d) Maltratar, discriminar, agredir o acosar laboral o sexualmente a un miembro del personal docente, administrativo, estudiantil, vinculado o a una persona que se encuentre en calidad de visitante en las instalaciones de la Universidad.
- e) Retener, intimidar, extorsionar o sobornar a un miembro del personal docente, administrativo, estudiantil, vinculado, o a una persona que se encuentre en calidad de visitante en las instalaciones de la Universidad.
- f) Suplantar personas o autoridades de la Universidad o permitir sustituir o suplantar a un docente o estudiante en la presentación de una actividad evaluativa.
- g) Utilizar las calificaciones con fines diferentes a los académicos.
- h) Proponer o llevar a cabo acuerdos para eximir a los estudiantes de sus responsabilidades académicas o económicas.
- i) Solicitar o aceptar favores, dinero o cualquier tipo de retribución a cambio de modificaciones en las calificaciones o de la elaboración de trabajos académicos para que docentes o estudiantes los presenten como propios.
- j) Producir, portar, expender o inducir a otros a la producción, porte, expendio o consumo de sustancias psicoactivas ilícitas.
- k) Portar armas o elementos explosivos de cualquier clase o utilizarlos con la finalidad de amenazar, causar lesión o la muerte a directivos, docentes, estudiantes o personal administrativo de la Universidad o a cualquier otra persona que esté prestando un servicio a la Universidad o se encuentre en calidad de visitante.
- l) Asistir a la Universidad en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas, así como consumirlas en las instalaciones de la Universidad o en sus alrededores, o en los lugares e instituciones donde se adelanten actividades extramurales o en sus alrededores.
- m) Codificar, interceptar o decodificar comunicaciones o mensajes en los medios informáticos de la Universidad, penetrar sus sistemas de información o de comunicación, o afectar sus sistemas operativos, redes y bases de datos.
- n) Adulterar documentos físicos, digitales o magnéticos, o usar documentos falsos.
- o) Ocasionar daños a los bienes muebles o inmuebles, a los recursos didácticos o a los materiales técnicos y científicos de la Universidad o hacer uso indebido de los mismos.
- p) Llevar a cabo actos que impidan el normal funcionamiento de la Universidad o que afecten los intereses de la misma.
- q) No cumplir con las responsabilidades establecidas para el personal docente en su programa de trabajo o no acatar las instrucciones impartidas por el Rector, los Decanos o cualquier autoridad académica o administrativa de la Universidad.
- r) Permitir que interfieran sus obligaciones personales o profesionales respecto de sus compromisos académicos, el cumplimiento de su jornada laboral y los horarios de clase.
- s) Plagiar, mutilar o transformar obras de carácter literario, artístico, científico, cinematográfico, audiovisual o fonograma; soporte lógico o multimedia, tales como libros, artículos de revistas o periódicos, material de Internet; obras de teatro, de cine o de

- televisión, videos, partituras y obras musicales; pinturas, esculturas o cualquier tipo de invento, marca o patente.
- t) Compendiar o presentar como propia, alguna de las obras citadas en el numeral anterior, sin respetar los derechos de autor, así como incurrir en los demás actos que la ley considere como violatorios de la propiedad intelectual.
 - u) Contratar para la realización de labores profesionales a estudiantes regulares de cursos o asignaturas a su cargo o que estén recibiendo su asesoría para la opción de grado u otros proyectos propios de la Universidad, sin permiso de la autoridad académica respectiva.
 - v) Actuar, para los docentes de tiempo completo y medio tiempo, como investigador principal en un proyecto que se lleva a cabo en otra institución pública o privada, nacional o extranjera, sin el permiso de la autoridad académica respectiva.
 - w) Actuar, estando incurso en un conflicto de intereses con la institución que dé lugar a beneficios personales, sin declararse impedido.
 - x) Reincidir en faltas sancionadas como leves.
 - y) Usar indebidamente o en nombre propio o de terceros el nombre de la Institución.
 - z) Dejar de asistir tres clases consecutivas sin justificación alguna.

ARTICULO 82°. La Corporación Universitaria Latinoamericana – CUL, podrá imponer a sus profesores y personal administrativo, las siguientes sanciones, según la gravedad de los hechos en que se incurra, atendiendo siempre a consideraciones de justicia y bien común. Son sanciones las siguientes:

- *Amonestación Escrita* con copia a la hoja de vida: Consiste en un llamado de atención formal y por escrito que se hace por haber incurrido por primera vez en una falta leve.
- *Suspensión del Contrato de Trabajo*: Consiste en la suspensión temporal del contrato de Trabajo, la cual puede durar hasta 8 días la primera vez y hasta 2 meses en caso de reincidencia. Se aplica en caso de la ejecución de varias faltas leves o de una falta grave según la situación específica.
- *Terminación del Contrato de Trabajo*: Máxima sanción disciplinaria aplicable, y que implica la cancelación del contrato de trabajo; solo aplica en caso de falta grave según la situación específica.

ARTICULO 83°. CRITERIOS AGRAVANTES DE RESPONSABILIDAD. Se consideran circunstancias agravantes las siguientes:

- a. Reincidencia en la falta.
- b. Realizar el hecho en complicidad con estudiantes u otro profesor o trabajador de la institución.
- c. Pagar para obtener la complicidad de otro estudiante, personal de la Institución o persona ajena a la misma.
- d. Cometer la falta por aprovechamiento de confianza depositada por un superior o aprovechando su calidad de superior jerárquico.

- e. Cometerla falta para ocultar otra.
- h. Huir a la responsabilidad o atribuírsela a otro u otros,
- i. Infringir varias obligaciones con la misma acción u omisión.
- j. Existir premeditación del infractor para realizar el hecho.

ARTICULO 84°. CRITERIOS ATENUANTES DE LA SANCIÓN Serán circunstancias atenuantes, las siguientes:

- a. Buena conducta anterior.
- b. Haber sido inducido por un superior a cometer la falta.
- b. El confesar la falta oportunamente.
- c. Procurar, a iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado antes de iniciarse el proceso disciplinario.

ARTICULO 85° PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGACION E IMPOSICION DE SANCIONES DISCIPLINARIAS: Se establece el procedimiento para la investigación de conductas disciplinarias e imposición de sanciones:

No.	Actividad	Responsable	Evidencia/Registro
1.	La actuación disciplinaria podrá iniciarse de oficio, por informe, denuncia o queja escrita que presente quien crea que se ha cometido una falta disciplinaria por parte de un trabajador de la institución ante Vicerrectorías, Decanos, Directores de Programa o Coordinadores de Departamento.	Trabajador de la Institución	Queja, denuncia o informe
2.	Las anteriores presentaran por escrito ante la oficina de Talento Humano, con los fundamentos facticos o evidencias que soporten la falta.	Vicerrectorías, o Director de programa o Coordinador de Departamento.	Queja, denuncia o informe. Evidencias correspondientes.
3.	Se realiza comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora, indicando los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito. Se le corre traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conducta u omisiones del proceso. Indicando el término que no podrá ser inferior a cinco (5) días, durante el cual	Director de Talento Humano	Comunicado de citación

¡Aquí tienes todo para ser feliz!
 Calle 58 # 55 – 24°. Barranquilla, Colombia.
 PBX (605) 344 41 58
 info@ul.edu.co - www.ul.edu.co

	pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere conveniente para la defensa., en caso de que el proceso sea verbal se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargo rendido por el trabajador.		
4.	Previo análisis de las pruebas y hechos que sustentan la investigación disciplinaria y dándole aplicabilidad al principio de la sana crítica, se tomará decisión definitiva debidamente motivada, identificando específicamente las causas o motivos de ésta. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron y concederle al trabajador la posibilidad de apelar dicha decisión, dentro del término de tres (3) días. Una vez apelado el fallo, se enviará el proceso al superior jerárquico correspondiente, para que estudie el caso, el cual tendrá un término de diez (10) días hábiles para tomar una decisión Este procedimiento deberá realizarle en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez.	Director o coordinador Talento Humano / Jurídica	Comunicado escrito que se notifica al trabajador una vez dictada la decisión.
5.	Si el trabajador o trabajadora se encuentra a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno o dos representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia y éstos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los	Director de Talento Humano	Acta de descargos

	principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos, al final del procedimiento. Con relación al trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.		
--	--	--	--

Parágrafo. El trabajador que se encuentre debidamente notificado por tres (3) veces, en los términos a que se refiere el numeral 3 del presente artículo y no hubiere sido posible adelantar la diligencia de descargos por su renuencia a concurrir a la misma, sin causa plenamente justificada, se le impondrá de inmediato la sanción disciplinaria correspondiente. En caso de que el trabajador se niegue a firmar el acta de descargos, se dejará constancia firmada ante un testigo.

CAPÍTULO XIX

RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTICULO 85°—Los reclamos de los trabajadores se harán ante el superior jerárquico y esté lo pondrá en conocimiento ante la oficina de Gestión Humana, quienes resolverán en justicia y equidad.

ARTICULO 86°— Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, si existiera en la empresa.

CAPÍTULO XX

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO, DE LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO

ARTICULO 87°—Límites a la subordinación. La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer

¡Aquí tienes todo para ser feliz!
 Calle 58 # 55 – 24°. Barranquilla, Colombia.
 PBX (605) 344 41 58
info@ul.edu.co - www.ul.edu.co

reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia que sean de carácter vinculante.

Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevenientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización.

Ninguna orden, instrucción, práctica organizacional o medida disciplinaria podrá fundarse en criterios discriminatorios ni constituir represalia por la presentación de quejas, denuncias, solicitudes de protección o participación en procedimientos relacionados con acoso laboral, acoso sexual, violencia o discriminación.

ARTICULO 88º-Protección contra la discriminación. al Además de los contemplados en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, se tienen en cuenta los siguientes:

- ❖ Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
- ❖ Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
- ❖ Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

- ❖ Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
- ❖ Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
- ❖ Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental”

ARTICULO 89°- Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

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

Por acoso sexual se entiende todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación

directa o indirecta con el trabajo.

Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano. Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, la Ley 2365 de 2024 y Resolución 3461 de 2025, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

ARTICULO 90°—En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

- a) Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- b) Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
- c) Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
- d) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
- e) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con
- f) Situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos
- g) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- h) Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere, la empresa para desarrollar, el propósito previsto en el artículo anterior.
- i) Capacitación periódica obligatoria para directivos, coordinadores y personal con funciones

de supervisión sobre prevención de acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género y discriminación.

ARTICULO 91°—Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso, violencia y la discriminación en el mundo del trabajo, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

La empresa tendrá un Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por representantes del empleador y de las y los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

Las y los integrantes del Comité podrán contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
7. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para

el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.

8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.

9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

Reuniones ordinarias. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente de forma mensual para el desarrollo de actividades administrativas como la elaboración de informes, seguimiento a los compromisos establecidos por las partes involucradas en los casos y formulación de recomendaciones al área de talento humano y seguridad y salud en el trabajo. Las reuniones sesionarán con la mitad más uno de sus integrantes.

Reuniones extraordinarias. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá extraordinariamente cada vez que se reciba una queja de acoso laboral para adelantar el procedimiento preventivo para la resolución de estas.

Las reuniones extraordinarias serán convocadas por la secretaría técnica.

En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este ARTICULO no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

ARTICULO 92°: Las situaciones relacionadas con presunto acoso sexual, violencia basada en género, violencia contra la mujer o cualquier otra forma de violencia o discriminación protegida por la ley serán atendidas conforme al Protocolo Institucional para la Prevención, Atención y Protección frente a las Violencias Basadas en Género y demás disposiciones internas vigentes, garantizando la confidencialidad, la no revictimización, la protección de las personas involucradas y el debido proceso.

Parágrafo 1. La recepción o trámite de una queja o denuncia no implicará prejuzgamiento ni presunción de responsabilidad respecto de ninguna persona. Toda actuación se adelantará con observancia de los principios de imparcialidad, confidencialidad, contradicción, defensa y

presunción de inocencia.

Parágrafo 2. La Institución adoptará las medidas preventivas y de protección que resulten necesarias y proporcionales para salvaguardar los derechos de las personas involucradas, de conformidad con la ley y los protocolos institucionales aplicables, sin que dichas medidas constituyan sanción anticipada.

Parágrafo 3. La Institución garantizará el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley 2365 de 2024, la Resolución 3461 de 2025 y las demás normas que las modifiquen, complementen o sustituyan, en materia de prevención, atención y protección frente a las violencias y discriminaciones en el mundo del trabajo

CAPÍTULO XXI

PUBLICACIONES Y VIGENCIA

ARTICULO 93°— Publicación El empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y/o a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.

ARTÍCULO 94°. Vigencia.

El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará en vigencia una vez se efectúe su publicación y divulgación por los medios previstos en el artículo anterior y regirá hasta que sea modificado, sustituido o derogado por la autoridad competente de la Institución, de conformidad con la ley.

CAPÍTULO XXIII DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 95°—A partir de la entrada en vigencia del presente Reglamento Interno de Trabajo, quedan derogadas todas las disposiciones reglamentarias internas que le sean contrarias, en especial las contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo anteriormente vigente y sus modificaciones.

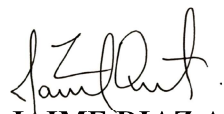
CAPÍTULO XIV CLÁUSULAS INEFICACES

ARTICULO 96°—No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

ARTICULO TERCERO: El presente acuerdo rige a partir de su aprobación y deroga todos los que sean contrarios.

¡COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE!

Como constancia de lo anterior firman su Presidente y Secretaria General.



JAIME DIAZ ARENAS
Presidente



LUISA DIAZ DAGAND
Secretaria General

¡Aquí tienes todo para ser feliz!
Calle 58 # 55 – 24°. Barranquilla, Colombia.
PBX (605) 344 41 58
info@ul.edu.co - www.ul.edu.co