



**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN ALFONSO**  
Personería jurídica otorgada por el Ministerio de Educación Nacional  
Resolución No. 3296 del 7 de diciembre de 2000  
NIT: 830.081.981-8

## **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN ALFONSO**

### **CAPÍTULO I**

**ARTÍCULO. 1º**—El presente es el reglamento interno de trabajo prescrito por la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN ALFONSO**, que para efectos del presente reglamento se denominará la FUNDACIÓN, domiciliada en la calle 37 Número 24 - 47, de la ciudad de Bogotá D.C. A sus disposiciones quedan sometidos tanto la FUNDACIÓN como todos sus empleados. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los empleados, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables a los empleados.

### **CAPÍTULO II**

#### **CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**ARTÍCULO. 2º**—Quien aspire a desempeñar un cargo en la FUNDACIÓN debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía.
- b) Certificado de experiencia relacionada con el cargo a desempeñar en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- c) Dos referencias personales.

#### **PERÍODO DE PRUEBA**

**ARTÍCULO. 3º**—La FUNDACIÓN una vez admitido el empleado tiene establecido el período inicial de prueba que tiene por objeto apreciar por parte de la FUNDACIÓN, las aptitudes del empleados y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, ARTÍCULO. 76).

**ARTÍCULO. 4º**—El período de prueba es estipulado por escrito en el contrato de trabajo y en todo caso regulado por las normas de Ley. (CST, ARTÍCULO. 77, num. 1º).



## FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN ALFONSO

Personería jurídica otorgada por el Ministerio de Educación Nacional

Resolución No. 3296 del 7 de diciembre de 2000

NIT: 830.081.981-8

**ARTÍCULO. 5º**—El período de prueba no excede de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 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 los contratos de trabajo son sucesivos, no se tiene la condición del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, ARTÍCULO. 7º).

**ARTÍCULO. 6º**— 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 empleado continuare al servicio de la Fundación, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a la Fundación, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los empleados en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, ARTÍCULO. 80).

### CAPÍTULO III

#### EMPLEADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

**ARTÍCULO. 7º**— Son meros empleados accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la FUNDACIÓN. Estos empleados tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, ARTÍCULO. 6º).

### CAPÍTULO IV

#### HORARIO DE TRABAJO

**ARTÍCULO. 8º**— Las horas de entrada y salida de los empleados son las que a continuación se expresan así:

##### PERSONAL ADMINISTRATIVO

De lunes a viernes de 7:00 a.m. a 5:30 p.m. con descanso de 1:00 a 2:00 p.m. para almorzar.

##### PERSONAL DOCENTE

El Estipulado en sus contratos de trabajo. El horario establecido es igual a la jornada académica de 7:30 a.m. a 10 p.m.

En la FUNDACIÓN cuando se labore el día domingo concederá por cada domingo o festivo trabajado un día compensatorio remunerado en la semana siguiente.



# FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN ALFONSO

Personería jurídica otorgada por el Ministerio de Educación Nacional

Resolución No. 3296 del 7 de diciembre de 2000

NIT: 830.081.981-8

**PARÁGRAFO. 1º**—Cuando la FUNDACIÓN tenga más de cincuenta (50) empleados que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta de la Fundación, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L. 50/90, ARTÍCULO. 21) (2).

**PARÁGRAFO. 2º**— La Fundación y el empleados pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la FUNDACIÓN o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

a) La Fundación y el empleado podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repararse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (L. 789/2002, ARTÍCULO. 51).

## CAPÍTULO V

### LAS HORAS EXTRAS - TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO

**ARTÍCULO. 9º**—Trabajo ordinario y nocturno. En la Fundación quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).

2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.). Y las seis horas (6:00 a.m.).

**ARTÍCULO. 10.** — El trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, ARTÍCULO. 159).

**ARTÍCULO. 11.** -El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá



efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este. (D. 13/67, ARTÍCULO. 1º).

**ARTÍCULO. 12.** - Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el Artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antes descritos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, ARTÍCULO. 24).

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

**ARTÍCULO. 13.** - La FUNDACIÓN no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus empleados de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el Artículo 11 de este reglamento.

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

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

## CAPÍTULO VI

### DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

**ARTÍCULO. 14.** - Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.



# FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN ALFONSO

Personería jurídica otorgada por el Ministerio de Educación Nacional

Resolución No. 3296 del 7 de diciembre de 2000

NIT: 830.081.981-8

1. Todo empleados, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el empleado origine el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, ARTÍCULO. 1º, dic. 22/83).

**PARÁGRAFO. 1º**—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 empleado tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, ARTÍCULO. 26, num. 5º).

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el empleado, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el Artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (L. 789/2002, ARTÍCULO. 26).

**PARÁGRAFO. 3.1.** - El empleado podrá convenir con la Fundación su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

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



## FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN ALFONSO

Personería jurídica otorgada por el Ministerio de Educación Nacional

Resolución No. 3296 del 7 de diciembre de 2000

NIT: 830.081.981-8

**Aviso sobre trabajo dominical.** Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, la Fundación debe fijar en lugar público, con anticipación de 12 horas al menos, la relación del personal de empleados que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirá también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, ARTÍCULO. 185).

**ARTÍCULO. 15.** - El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el Artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del Artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, ARTÍCULO. 25).

**ARTÍCULO. 16.** - Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la FUNDACIÓN 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, ARTÍCULO. 178).

### VACACIONES REMUNERADAS

**ARTÍCULO. 17.** - Los empleados que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, ARTÍCULO. 186, num. 1º).

**ARTÍCULO. 18.** - La época de vacaciones debe ser señalada por la FUNDACIÓN a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del empleado, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La Fundación dará a conocer a sus empleados con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, ARTÍCULO. 187).

**ARTÍCULO. 19.** - Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, los empleados no pierden el derecho a reanudarlas (CST, ARTÍCULO. 188).

**ARTÍCULO. 20.** - En la Fundación se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, en casos excepcionales solicitara autorización al Ministerio de La Protección Social para que se pague en dinero hasta la mitad de ellas; cuando el contrato termina sin que el empleados hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y



## FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN ALFONSO

Personería jurídica otorgada por el Ministerio de Educación Nacional

Resolución No. 3296 del 7 de diciembre de 2000

NIT: 830.081.981-8

proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el empleado (CST, ARTÍCULO. 189).

**ARTÍCULO. 21.** - En todo caso, los empleados gozarán anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.

La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de empleados técnicos, especializados, y de confianza (CST, ARTÍCULO. 190).

**ARTÍCULO. 22.** - Durante el período de vacaciones el empleado 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 empleado en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

**ARTÍCULO. 23.** - La Fundación llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada empleado, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, ARTÍCULO. 5º).

**PARÁGRAFO.** - En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los empleados tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, ARTÍCULO. 3º, PARÁGRAFO.).

### PERMISOS

**ARTÍCULO. 24.** - La FUNDACIÓN concederá a sus empleados los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la FUNDACIÓN y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:



# FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN ALFONSO

Personería jurídica otorgada por el Ministerio de Educación Nacional

Resolución No. 3296 del 7 de diciembre de 2000

NIT: 830.081.981-8

En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.

En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los empleados.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al empleado o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la FUNDACIÓN (CST, ARTÍCULO. 57, num. 6º).

## CAPÍTULO VII

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

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

1. La Fundación y el empleado 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.

2. No obstante lo dispuesto en los Artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el empleado 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 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la FUNDACIÓN 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.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

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

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

**ARTÍCULO. 27.** - Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el empleado presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese. (CST, ARTÍCULO. 138, num. 1º).

## PERÍODOS DE PAGO

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

1. 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.
2. 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, ARTÍCULO. 134).

## CAPÍTULO VIII

### **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**

**ARTÍCULO. 29.** - Es obligación de la Fundación velar por la salud, seguridad e higiene de los empleados a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en



## FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN ALFONSO

Personería jurídica otorgada por el Ministerio de Educación Nacional

Resolución No. 3296 del 7 de diciembre de 2000

NIT: 830.081.981-8

medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral de los empleados.

**ARTÍCULO. 30.** - Los servicios médicos que requieran los empleados se prestarán por el Instituto de Seguros Sociales o EPS, ARP, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTÍCULO. 31.** - Todo empleado dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo a la oficina del Recurso Humano, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el empleado 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.

**ARTÍCULO. 32.** - Los empleados deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la FUNDACIÓN en determinados casos. El empleado que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

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

**PARÁGRAFO.** - El grave incumplimiento por parte del empleado de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva FUNDACIÓN, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, ARTÍCULO. 91).



## FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN ALFONSO

Personería jurídica otorgada por el Ministerio de Educación Nacional

Resolución No. 3296 del 7 de diciembre de 2000

NIT: 830.081.981-8

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

**ARTÍCULO. 35.** - En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el empleado lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

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

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la FUNDACIÓN, deberá ser informado por ésta a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**ARTÍCULO. 37.** - En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la FUNDACIÓN como los empleados, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio De La Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

### CAPÍTULO IX

#### PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**ARTÍCULO. 38.** - Los empleados tienen como deberes los siguientes:

a) Respeto y subordinación a los superiores.



- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la FUNDACIÓN.
- 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) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la FUNDACIÓN en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

## **CAPÍTULO X**

### **ORDEN JERÁRQUICO**

**ARTÍCULO. 39.** - El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la FUNDACIÓN, es el siguiente: Rector, Vicerrector académico y Vicerrector administrativo.

**PARÁGRAFO.** - De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los empleados de la FUNDACIÓN: El Rector, Vicerrector académico y Vicerrector administrativo.

## **CAPÍTULO XI**

### **LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES**

**ARTÍCULO. 40.** - Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años.



**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN ALFONSO**  
Personería jurídica otorgada por el Ministerio de Educación Nacional  
Resolución No. 3296 del 7 de diciembre de 2000  
NIT: 830.081.981-8

## **CAPÍTULO XII**

### **OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN Y LOS EMPLEADOS**

**ARTÍCULO. 41.** - Son obligaciones especiales de la Fundación:

1. Poner a disposición de los empleados, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los empleados locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, La Fundación mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del empleado y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al empleado las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Artículo 24 de este reglamento.
7. Dar al empleado 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 empleado 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 considerará que el empleado por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 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.
8. Pagar al empleado 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 empleado.

Si el empleado 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 empleado se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.



## FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN ALFONSO

Personería jurídica otorgada por el Ministerio de Educación Nacional

Resolución No. 3296 del 7 de diciembre de 2000

NIT: 830.081.981-8

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a los empleados que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los empleados que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la empleados en tales períodos o que si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

### **ARTÍCULO. 42.** - Son obligaciones especiales del empleado:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la FUNDACIÓN o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la FUNDACIÓN, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la FUNDACIÓN las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la FUNDACIÓN.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la FUNDACIÓN o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la FUNDACIÓN su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, ARTÍCULO. 58).



**ARTÍCULO. 43.** - Se prohíbe a la FUNDACIÓN:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los empleados sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.

c) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la FUNDACIÓN puede retener el valor respectivo en los casos del Artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los empleados a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la FUNDACIÓN.

3. Exigir o aceptar dinero del empleado como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los empleados el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los empleados obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. 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 empleados que se separen o sean separados del servicio.



## FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN ALFONSO

Personería jurídica otorgada por el Ministerio de Educación Nacional

Resolución No. 3296 del 7 de diciembre de 2000

NIT: 830.081.981-8

9. Cerrar intempestivamente la FUNDACIÓN. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los empleados los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la FUNDACIÓN. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los empleados, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los empleados 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.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los empleados o que ofenda su dignidad (CST, ARTÍCULO. 59).

**ARTÍCULO. 44.** - Se prohíbe a los empleados:

1. Sustraer de la Fundación los útiles de trabajo, documentos o productos elaborados sin permiso de la FUNDACIÓN.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la FUNDACIÓN, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

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

7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.





8. Usar los útiles o elementos suministrados por la FUNDACIÓN en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, ARTÍCULO. 60).

### CAPÍTULO XIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO. 45.** - La FUNDACIÓN no puede imponer a sus empleados sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, ARTÍCULO. 114).

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

a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la FUNDACIÓN, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días.

b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la FUNDACIÓN, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la FUNDACIÓN, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

d) La violación leve por parte del empleado de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 2 meses.

La imposición de multas no impide que la FUNDACIÓN prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los empleados de ésta que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.



**ARTÍCULO. 47.** - Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del empleado en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del empleado a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Violación grave por parte del empleado de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

**PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.**

**ARTÍCULO. 48.** - Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, La Fundación deberá oír al empleado inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la FUNDACIÓN de imponer o no, la sanción definitiva (CST, ARTÍCULO. 115).

**ARTÍCULO. 49.** - No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior Artículo (CST, ARTÍCULO. 115).

**CAPÍTULO XIV**

**RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**

**ARTÍCULO. 50.** - Los reclamos de los empleados se harán dependiendo de la clase de conflicto; los laborales y administrativos ante la Vicerrectoría administrativa. Los académicos ante la Vicerrectoría académica, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

**ARTÍCULO. 51.** - Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los Artículos anteriores, el empleado o empleados pueden asesorarse de personas competentes.

**PARÁGRAFO.** - En la FUNDACIÓN no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.



## CAPÍTULO XV

### MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA SU SOLUCIÓN

**ARTÍCULO. 52. - OBJETO.** Este capítulo se propone prevenir, definir, corregir, estipular y sancionar las diversas formas de maltrato, trato desconsiderado y ofensivo, agresión, vejámenes y en general todo ultraje a la dignidad humana sobre quienes realizan sus actividades dentro del contexto de una relación laboral con la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN ALFONSO.

**ARTÍCULO. 53. - BIENES JURÍDICOS PROTEGIDOS.** La Fundación Universitaria San Alfonso ofrece el trabajo en condiciones dignas y justas, buscando la libertad y la intimidad para encontrar armonía entre quienes comparten un ambiente de trabajo en la Fundación.

**ARTÍCULO. 54. - DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL.** Se entiende por acoso laboral en la Fundación Universitaria San Alfonso toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, por parte de los directivos, un jefe o superior inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o a inducir a la renuncia del mismo.

**ARTÍCULO. 55. - MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL.** 1. Maltrato laboral. 2 Persecución laboral. 3. Discriminación laboral. 4. Entorpecimiento laboral. 5 Inequidad laboral. 6. Desprotección laboral, conforme a las definiciones del Artículo 2 de la ley 1010 de 2006.

**ARTÍCULO. 56. - SUJETOS DEL ACOSO LABORAL.** Activos: La persona natural que tenga posición de dirección o mando en la Fundación Universitaria San Alfonso; la persona que se desempeñe como directivo o empleador de la Fundación. Pasivo: Los empleados de la Fundación Universitaria San Alfonso; los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Partícipes: La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral, la persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo.

**ARTÍCULO. 57. - CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:



## FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN ALFONSO

Personería jurídica otorgada por el Ministerio de Educación Nacional

Resolución No. 3296 del 7 de diciembre de 2000

NIT: 830.081.981-8

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a las necesidades técnicas de la FUNDACIÓN;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la FUNDACIÓN, o en forma discriminatoria respecto a los demás empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;



## FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN ALFONSO

Personería jurídica otorgada por el Ministerio de Educación Nacional

Resolución No. 3296 del 7 de diciembre de 2000

NIT: 830.081.981-8

- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este Artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este Artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

**ARTÍCULO 58.- CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.** No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a). Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- b). La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad a la FUNDACIÓN e institucional;
- c). La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- d). La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la FUNDACIÓN, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la FUNDACIÓN;



## FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN ALFONSO

Personería jurídica otorgada por el Ministerio de Educación Nacional

Resolución No. 3296 del 7 de diciembre de 2000

NIT: 830.081.981-8

- e). Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- f). La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el Artículo 95 de la Constitución.
- g). La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los Artículos 55 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los Artículo 59 y 60 del mismo Código.
- h). Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

**ARTÍCULO. 59. - CONDUCTAS ATENUANTES.** a) Haber observado buena conducta anterior, b) obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor; c) procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias; d) reparar discrecionalmente el daño ocasionado, aunque no sea en forma total, e) las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta; f) vínculos familiares y afectivos; g) cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno; h) cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

**ARTÍCULO. 60- CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES.** a) reiteración de la conducta, b) cuando exista concurrencia de causales, c) realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria; d) mediante ocultamiento o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe; e) aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico o biológico causado al sujeto pasivo; f) la posición predominante que el autor ocupe en la sociedad; g) ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable; h) cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo causa daño en la salud física o psíquica del sujeto pasivo.

### **MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**

**ARTÍCULO 61.-** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la FUNDACIÓN constituyen actividades tendientes a generar



## FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN ALFONSO

Personería jurídica otorgada por el Ministerio de Educación Nacional

Resolución No. 3296 del 7 de diciembre de 2000

NIT: 830.081.981-8

una conciencia colectiva conviviente, que promueve el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral en la FUNDACIÓN y el buen ambiente en la Institución y protege la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 62.-** En desarrollo del propósito a que se refiere el Artículo anterior, la FUNDACIÓN ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Informar a los empleados sobre los alcances de la Ley 1010 de 2006, que incluye campañas de divulgación preventiva, conferencias y capacitaciones sobre el contenido de la mencionada ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Realizar las investigaciones que se originen en las quejas que se presenten sobre acoso laboral y poner en conocimiento del departamento de recursos humanos el resultado de tales investigaciones para que se adopten los correctivos pertinentes.
3. Llevar actas de las actuaciones.
4. Estudiar y evaluar las recomendaciones que formulen los empleados de la Fundación Universitaria para prevenir y evitar el acoso laboral.
5. Conformación de un Comité de convivencia dirigido por el RECTOR y con participación de la DIRECCIÓN DEL RECURSO HUMANO, que facilite y fomente el buen trato al interior de la FUNDACIÓN.
6. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los empleados, a fin de:
  - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral armoniosa.
  - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones en la FUNDACIÓN que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
  - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la FUNDACIÓN, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.



## FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN ALFONSO

Personería jurídica otorgada por el Ministerio de Educación Nacional

Resolución No. 3296 del 7 de diciembre de 2000

NIT: 830.081.981-8

7. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la FUNDACIÓN para desarrollar el propósito previsto en el Artículo anterior.

**ARTÍCULO 63.-** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. La FUNDACIÓN tiene un Comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los empleados, el Rector y el Director del Recurso humano. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
  - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la FUNDACIÓN en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
  - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los Artículos anteriores.
  - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
  - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
  - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral en la FUNDACIÓN.
  - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del Artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
  - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.





## FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN ALFONSO

Personería jurídica otorgada por el Ministerio de Educación Nacional

Resolución No. 3296 del 7 de diciembre de 2000

NIT: 830.081.981-8

3. Este comité se reunirá por lo menos una vez al semestre el último viernes antes de la finalización del periodo académico de 4:00 p.m. a 5:00 p.m., o un día y hora del mes establecido previamente por sus integrantes. Se designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad de la FUNDACIÓN para el mejoramiento de la vida laboral.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o empleados competentes de la FUNDACIÓN, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este Artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006”.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Antes de su presentación al Ministerio el proyecto del capítulo elaborado para adaptar el reglamento de trabajo, deberá ser materia de divulgación entre los empleados de la FUNDACIÓN en la forma que ésta lo estime pertinente y le permita abrir el espacio para recibir las opiniones de los empleados al respecto.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Conviene recordar que, según lo dispuesto por la parte final del párrafo primero del Artículo 9º de la Ley 1010 de 2006, las opiniones de los empleados en relación con la adaptación del reglamento de trabajo, deben ser escuchadas por los empleadores sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

**PARÁGRAFO TERCERO:** De la oportunidad concedida para escuchar las opiniones de los empleados, deberá dejarse una constancia suscrita por el representante legal de la FUNDACIÓN, en desarrollo del principio de la buena fe, la cual deberá anexarse al capítulo de adaptación que se presente al Ministerio.



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN ALFONSO  
Personería jurídica otorgada por el Ministerio de Educación Nacional  
Resolución No. 3296 del 7 de diciembre de 2000  
NIT: 830.081.981-8

## CAPITULO XVI

### PUBLICACIONES

**ARTÍCULO 64-** Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el Rector debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de una copia de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (CST, ARTÍCULO. 120).

## CAPÍTULO XVII

### VIGENCIA

**ARTÍCULO. 65.** - El presente reglamento entrará a regir 8 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el Artículo anterior de este reglamento (CST, ARTÍCULO. 121).

## CAPÍTULO XVIII

### DISPOSICIONES FINALES

**ARTÍCULO. 66.**— Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la Fundación Universitaria San Alfonso.

## CAPÍTULO XIX

### CLÁUSULAS INEFICACES

**ARTÍCULO. 67.**— No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del empleados 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 empleados (CST, ARTÍCULO. 109).

Bogotá, D.C., enero 20 de 2011.

  
  
P. Luis Antonio Rojas L., C.Ss.R.  
Representante legal  
C.C. 79.234.702.