

REGLAMENTO

INTERNO DE TRABAJO

VERSIÓN No. 02

**Aprobado mediante Resolución de Rectoría No. 08 del
29 de julio de 2025**

Anotaciones: Este reglamento, modificó la Versión No. 01, aprobada por el Consejo Superior mediante Acuerdo 07 de mayo 17 de 2013. Atendiendo las facultades estatutarias, el rector como primera autoridad ejecutiva de la institución en adelante expide los siguientes Reglamentos Internos de Trabajo con sus respectivas versiones.

CAPÍTULO I

PRESENTACIÓN

PREÁMBULO FILOSÓFICO Y PRINCIPIOS HUMANISTAS

ARTÍCULO 1. La Universitaria Virtual Internacional, en coherencia con su compromiso institucional, declara que su misión laboral, académica y comunitaria se fundamenta en la filosofía de "El Juego del Amor por la Vida", un modelo integral que promueve el respeto por la vida, el bien común, la regeneración humana, la libertad consciente, la justicia restaurativa y la participación armónica en todos los niveles del ser y de la sociedad.

El presente es el reglamento interno de trabajo prescrito por la **UNIVERSITARIA VIRTUAL INTERNACIONAL**, domiciliada en la avenida Caracas No. 76-51, en la ciudad de Bogotá, y sus disposiciones quedan sometidas tanto a la institución como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo.

Este reglamento se inspira en los valores de:

- Amor como principio rector.
- Respeto por la dignidad humana.
- Bienestar integral (corporal, emocional, mental, espiritual y social).
- Sabiduría compartida y aprendizaje constante.
- Transparencia, verdad y coherencia en el actuar.
- Regeneración como derecho y deber.
- Justicia restaurativa antes que punitiva.
- Participación activa en la co-creación de soluciones y beneficios colectivos.

El presente Reglamento se actualiza con las Leyes vigentes a la fecha de su aprobación, en todo caso, siempre prevalece y se atiende las Leyes en vigencia.

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN

ARTÍCULO 2. El personal al servicio de la Institución se clasifica, para todos los efectos legales, en dos categorías, así:

a) Personal Administrativo, el cual se regirá por el Estatuto General de la Universitaria Virtual Internacional, por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo y lo que determine la Ley y del presente Reglamento Interno de Trabajo, en lo pertinente.

b) Personal Docente-Tutor, el cual se regirá por las disposiciones contenidas en el código sustantivo de trabajo, la ley 115 de 1994, la ley 30 de 1992, y demás disposiciones que la modifiquen o la reglamenten y las disposiciones de Ley que tengan alcance.

CAPÍTULO III

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 3. Quien aspire a tener vinculación laboral con la **UNIVERSITARIA VIRTUAL INTERNACIONAL**, deberá cumplir con los procedimientos exigidos anexando los siguientes documentos:

- a. Copia simple de cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso.
- b. Certificados del último patrono con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- c. Certificado de dos (2) personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su defecto el plantel de educación donde hubiere estudiado.
- d. Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar 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.
- e. El personal de Docente-Tutor, sin excepción alguna, deberá acreditar el cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos que para el efecto establezca el Reglamento Profesorado.
- f. Hoja de vida diligenciada completa y firmada.

- g. Fotocopia de los Antecedentes Disciplinarios (Procuraduría) y judiciales y demás que exija la Ley.
- h. Fotocopia del diploma o acta de grado de Bachiller y nivel profesional que requiera el cargo (Técnico, Tecnólogo, Profesional, etc.)
- i. Certificado del Fondo de Pensiones y EPS a la que se encuentra afiliado actualizado (Directamente expedido por la entidad).
- j. Los demás documentos de Ley y los necesarios que se hayan establecido como política institucional de la Uvirtual para una vinculación contractual de acuerdo con las normas legales vigentes en el momento de la contratación.

PARÁGRAFO 1. El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante; sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto. Es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1 y 2, Convenio N 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

PARÁGRAFO 2. La **UNIVERSITARIA VIRTUAL INTERNACIONAL** realizará entrevistas, pruebas psicotécnicas, pruebas de conocimiento y demás que permitan comprobar la idoneidad del aspirante al cargo requerido. La Coordinación de Talento humano podrá indagar y verificar acerca de los antecedentes, formación académica y profesional, y así mismo constatar la autenticidad de los soportes presentados.

CAPÍTULO IV PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 4. La Uvirtual una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Uvirtual, las aptitudes y actitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo. (Art. 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 5. El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo. (Art. 77, Numeral 1 de C.S.T.).

ARTÍCULO 6. El periodo 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 periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato. (Art. 7 ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 7. Durante el periodo de prueba el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso y sin indemnización alguna por el resto del tiempo pactado. Pero si expirado el periodo de prueba el trabajador continuare al servicio del empleador, con su consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se consideran regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba.

Los trabajadores en periodo de prueba desde la iniciación de dicho periodo gozan de todas las prestaciones (Art. 80, C.S.T.).

CAPÍTULO V

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 8. Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a la empresa, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado y le pague el salario convenido.

ARTÍCULO 9. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 10. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 11. Cuotas de aprendices: Para la determinación del número mínimo obligatorio de aprendices, la empresa se ceñirá a lo prescrito por la Ley.

ARTÍCULO 12. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la Uvirtual un apoyo de sostenimiento mensual de acuerdo con lo regulado por la Ley y consignado en su contrato de aprendizaje en cada una de sus etapas según sea en su etapa lectiva o productiva.

ARTÍCULO 13. Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y
2. aplicación sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de la Uvirtual y procurar el mayor rendimiento en su estudio.

ARTÍCULO 14. Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Uvirtual tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica completa del arte y oficio, materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz el apoyo de sostenimiento pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza.

ARTÍCULO 15. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, la Uvirtual se ceñirá a lo prescrito por la Ley.

ARTÍCULO 16. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros tres meses se presumen como períodos de prueba, durante los cuales se apreciará de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje, como lo regula el numeral 2 del art. 88 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

CAPÍTULO VI

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 17. Son trabajadores accidentales o transitorios, quienes realizan trabajos de corta duración, no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador.

CAPÍTULO VII

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 18. El horario de trabajo será de la siguiente manera, teniendo en cuenta que se realizarán los ajustes pertinentes conforme lo regule la Ley:

- a) Para el personal administrativo: lunes a viernes de 7:30 a.m. a 12:30 p.m. – 1:30 p.m. a 5:00 p.m. Los sábados se deberá contar con la disponibilidad cuando la institución lo requiera.
- b) El personal del Call Center tendrá horarios que incluyen los sábados de 8:00 a.m. a 12:00 meridiano.
- c) Para los docentes tutores el horario será fijado cada semestre o cada año por la respectiva autoridad académica.
- d) Para el personal que labora en programas con jornada nocturna, el horario será de 06:00 p.m. a 10:00 p.m.
- e) Docentes – Tutores:



- Tutor virtual tiempo completo: prestará sus servicios durante 40 horas semanales
- Tutor virtual medio tiempo: prestará sus servicios durante 20 horas semanales
- Tutor virtual cátedra: prestará sus servicios como máximo durante 16 horas a la semana.

Personal de Call Center: el horario será definido por el área comercial y rectoría de la institución, de acuerdo con la dinámica institucional y objetivos propuestos para el área. Sin embargo, se deberá comunicar de manera escrita a todos los colaboradores involucrados desde el área de talento humano.

La hora de almuerzo no se computará como tiempo laborado en ningún caso.

PARÁGRAFO 1. El horario de trabajo podrá ser modificado por la institución de acuerdo a su funcionamiento conforme lo permitido por la Ley.

PARÁGRAFO 2. No obstante lo anterior, Uvirtual puede asignar horarios que se ajusten a las necesidades de la institución.

PARÁGRAFO 3. Los días laborales son: lunes a sábado en los horarios definidos por la institución.

PARÁGRAFO 4. El cumplimiento del máximo de horas semanales se podrá ajustar de conformidad con el tipo de trabajador, es decir teniendo en cuenta si se trata de docente-tutor o de personal administrativo. Para efectos de la jornada laboral, el personal de la institución se clasificará en:

- a) Personal administrativo; y
- b) Personal de Docentes - Tutores.

El personal administrativo tendrá la jornada ordinaria máxima legal. Sin perjuicio que, por las características particulares de cada cargo, deba desempeñar su función en un horario diferente, según lo disponga previamente la Institución.

El personal de Docente - Tutores, para los mismos efectos, se divide en:

- a) Docente -Tutor virtual de Tiempo completo
- b) Docente -Tutor virtual de Medio Tiempo
- c) Docente -Tutor de virtual Cátedra

PARÁGRAFO 5. Para los empleados que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, cuando fuere necesario, deberán trabajar el tiempo requerido para cumplir ampliamente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

PARÁGRAFO 6. TURNOS DE TRABAJO SUCESIVOS. El empleador y el trabajador podrán 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 la máxima jornada laboral definida por ley.

PARÁGRAFO 7. JORNADA FLEXIBLE. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de trabajo se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario.

CAPITULO VII

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 19. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m. (art. 160, C.S.T.), en caso dado, se acogerá lo que modifique la Ley.

ARTÍCULO 20. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda de la máxima legal. (Art. 159 C.S.T.), en caso dado, se acogerá lo que modifique o determine la Ley

ARTÍCULO 21. El trabajo suplementario se acogerá a lo establecido por Ley.

PARÁGRÁFO. Ningún trabajador podrá laborar horas extras o trabajo suplementario, sin la debida autorización del jefe inmediato, lo cual se deberá informar a la Coordinación de Talento Humano para su visto bueno.

En caso dado que la Uvirtual conozca que se realizó horas extras o trabajo suplementario sin la autorización de la instancia correspondiente, procede falta disciplinaria, en calidad de falta leve, si se repite por parte del mismo trabajador, se considera falta grave.

ARTÍCULO 22. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera de conformidad a lo establecido por Ley.
2. El trabajo extra diurno, se remunera conforme a lo establecido por Ley.
3. El trabajo extra nocturno se remunera conforme a lo establecido por Ley.

ARTÍCULO 23. La Uvirtual podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965, en caso dado, se acogerá lo que modifique o determine la Ley

ARTÍCULO 24. La Uvirtual no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 19 de este reglamento y especialmente cuando se requiera aumento de la jornada por fuerza mayor o cuando para la Uvirtual, sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en sus instalaciones.

PARÁGRAFO. En ningún caso las horas extras de trabajo diurnas o nocturnas, podrán exceder lo establecido en la Ley.

CAPITULO VIII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 25. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales por nuestra legislación laboral.

1. De acuerdo con la Ley Emiliani de 1983, fecha religiosa que cayera en sábado o domingo, se le trasladaba como día feriado al siguiente lunes y estos días son los que se darán de descanso o se cancelarán como festivos laborados en el caso en que los trabajadores sean programados para realizar actividades laborales.
2. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior, (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado. (Art. 26, numeral 5 Ley 50, de 1990).

PARÁGRAFO 2. Trabajo dominical y festivo. (Artículo 26 Ley 789 de 2002 modificó el Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo).

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

2. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. 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; 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 (Art. 26 Ley 789 /02).

PARÁGRAFO 3. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpreta la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

PARÁGRAFO 4. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación de personal de trabajadores que por razones de servicio no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio. (Art. 185 C.S.T.)

PARÁGRAFO 5. En caso de ser necesario que se realice trabajo dominical ocasional no será requerido el previo aviso.

ARTÍCULO 26. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 22 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. (Art. 25, ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 27. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Uvirtual suspendiera el trabajo, estará obligada a pagarlo como si se hubiere realizado.

No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado el convenio expreso para la suspensión o la compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 178 CST).

PARÁGRAFO. La Uvirtual en cumplimiento a la Ley 1857 de 2017, promoverá y gestionará una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 28. Los trabajadores que hubieran prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Art. 186, numeral 1 del C.S.T.).

PARÁGRAFO. El empleador podrá anticipar el disfrute de las vacaciones antes del cumplimiento del año del servicio si y sólo si con previo aviso de quince días, o con la anterioridad que disponga la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 29. Por la naturaleza y el objeto social de la institución, que es netamente académico, ella podrá conceder vacaciones colectivas a todos sus trabajadores en el mes de diciembre de cada año.

PARÁGRAFO. No obstante, lo dispuesto en el artículo precedente, la época de vacaciones podrá ser señalada por la Uvirtual a más tardar dentro del año siguiente y ellas serán concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio o la efectividad del descanso.

ARTÍCULO 30. Si se presenta una interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Art. 188 de C.S.T.).

Quando el contrato termine 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 (Art. 189 C. S. T.).

ARTÍCULO 31.

1. El trabajador podrá gozar anualmente de por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años o lo que determine la Ley.

2. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados de confianza, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. (Art. 190, C.S.T.).

PARÁGRAFO. No será permitida la compensación de vacaciones de trabajadores mientras se encuentren en estado de incapacidad.

ARTÍCULO 32. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas.

En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones 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 le conceden. (Art. 192 C.S.T.).

ARTÍCULO 33. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que se toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas. (Decreto 13 de 1967, Art. 5).

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado, cualquiera que sea. (Art. 3, parágrafo, ley 50 de 1990).

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 34. La Uvirtual concederá a sus trabajadores 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 la atención médica correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al sepelio de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad a la Uvirtual y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento de la institución. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

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

Entiéndase como calamidad doméstica todo suceso ocurrido a los familiares dentro del primer y segundo grado de consanguinidad que vivan con el trabajador, o suceso de la naturaleza cuya gravedad afecta la normal disposición del trabajador.

El encargado fijará el número de días en que se otorga el permiso, de manera razonable, conforme a las circunstancias que dieron lugar a la calamidad y las necesidades de servicio de la Institución.

- b. En caso de sepelio de compañeros de trabajo, el aviso puede ser mínimo un día de anticipación y el permiso se concederá hasta al 5% de los trabajadores.
- c. En caso de sufragio y desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación el aviso se hará con la anticipación mínima de 3 días.
- d. En caso de concurrencia al servicio médico el trabajador deberá presentar el respectivo soporte el mismo día de la consulta. El permiso deberá solicitarse con 3 días de anticipación y se otorgará por un tiempo prudencial.
- e. En caso de que se presente una situación de urgencia médica, el trabajador está obligado, en la medida que las circunstancias se lo permitan, a informar el mismo día por vía telefónica, correo electrónico o mensajería instantánea su inasistencia a

trabajar, y con posterioridad deberá presentar el soporte de asistencia médica a más tardar a los 2 días posteriores de ocurrida la urgencia.

- f. En caso de fallecimiento del cónyuge o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, se reconocerán 5 días hábiles remunerados por Licencia de Luto conforme a lo establecido por la Ley 1280 de enero 5 del 2009. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia (Art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo). En todo caso, se acogerá lo que modifique o determine la Ley.

PARÁGRAFO. El permiso deberá solicitarse a través del aplicativo de permisos dispuesto por la Uvirtual, el cual deberá contener visto bueno del Jefe Inmediato y aprobación final de la Dirección de Talento Humano.

ARTÍCULO 35. LICENCIA DE MATERNIDAD. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de maternidad conforme lo determina la Ley. En caso de aborto o parto fallido, de igual manera, se acoge lo que determina la Ley.

Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico en el cual debe constar:

- a. El estado de embarazo de la trabajadora;
- b. La indicación del día probable del parto;
- c. La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, al menos, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce.

ARTÍCULO 36. El trabajador cuyo cónyuge o compañera dé a luz, tendrá derecho de licencia remunerada de paternidad conforme a lo establecido por la Ley.

La misma es incompatible con la licencia de calamidad doméstica, y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, los días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

ARTÍCULO 37. Licencias no obligatorias y no remuneradas. Las licencias no obligatorias son los permisos que concede la Uvirtual a sus empleados y que no están estipulados en la ley como de forzoso otorgamiento, por tal razón es una decisión discrecional de la Uvirtual, conferir o no dichas licencias, así como el hecho de establecer por cuánto tiempo se concederán.

ARTÍCULO 38. Procedimiento para la concesión de licencias no obligatorias y no remuneradas. Para el otorgamiento de estas licencias, los empleados deben sujetarse al siguiente procedimiento:

1. Presentar ante la Dirección de Talento-Humano. o quien haga sus veces, solicitud escrita, con no menos de tres (3) días de antelación, donde plasme los fundamentos de su requerimiento y el tiempo de duración del permiso solicitado.
2. Luego de realizar un análisis detallado, la Uvirtual le notificará por escrito al empleado, si concede o no la licencia, y en caso de ser así, bajo qué parámetros se otorga el permiso.

CAPITULO IX

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

ARTÍCULO 39. Formas y libertad de estipulación.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal.
2. 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 incluyen 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 Uvirtual que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento 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%). (Ley 789 de 2002).

4. 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. (Art. 18, ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 40. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores. (Art. 133, C.S.T.)

Periodos: Quincenales para el personal administrativo. Para el personal de docentes su periodo será mensual. La Uvirtual efectuará el pago de los salarios y demás obligaciones laborales, a través de los medios establecidos, aceptados y autorizados legalmente (cheque, transacción electrónica, efectivo). Para los aprendices Sena se realizará de manera mensual.

ARTÍCULO 41. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, así:

1. El salario en dinero se pagará por períodos iguales y vencidos. El periodo 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 periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente. (art. 134 C.S.T.).

CAPITULO X

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

ARTÍCULO 42. Es obligación de la Uvirtual velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo.

Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes de medicina preventiva y del trabajo, y de higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 43. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las EPS, y ARL, a la cual estén afiliados, en la que aquellos se hallen inscritos.

PARÁGRAFO. En caso de considerarlo necesario el empleador podrá contratar servicios médicos particulares para el beneficio de la salud y bienestar del trabajador, siendo la asistencia del trabajador a las consultas y procedimientos médicos una de sus obligaciones conforme lo regula el artículo 58 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 44. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces. El trabajador deberá hacer lo necesario para que sea examinado por el médico de la entidad a la cual se encuentre afiliado, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiera 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.

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo está en obligación de dar inmediato aviso al empleador o a su representante.

El empleador no es responsable de la agravación que se presente en las lesiones y perturbaciones, por no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa (Art. 221 C. S. T.)

ARTÍCULO 45. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico de su EPS o ARL que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la institución en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados por la ARL, suspenderá el derecho a las prestaciones económicas por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa. (ART. 55 DECRETO 1295 de 1994).

PARÁGRAFO. El 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 de los sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas y que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

ARTÍCULO 46. 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 Uvirtual para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 47. 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 tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, informando el mismo ante la EPS y ARL, en los términos establecidos en por Ley.

ARTÍCULO 48. En caso de accidente de trabajo no mortal, aún el más leve o incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador o 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 49. La Uvirtual y las entidades administradoras de riesgos laborales llevarán estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo

cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales de conformidad con el reglamento que se expida.

Lo anterior conforme a las reglas que establezca el Ministerio de Trabajo, sujetándose a la Universidad al procesamiento y remisión de esta información. (Ley 1562 de 2012 y Ley 1438 de 2011.). En todo caso, se acoge lo que establezca la Ley.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la Uvirtual o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales 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. (Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 50. La Uvirtual no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 51. De todo accidente de trabajo se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere, y un relato sucinto de los que puedan declarar.

ARTÍCULO 52. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Uvirtual como los trabajadores, se someterán a las normas pertinentes de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo, y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto 1072 de 2015, Ley 1562 de 2012 y Ley 1438 de 2011, Ley 776 de 2002 (Sistema General de Riesgos Laborales y legislación vigente sobre Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias.

ARTÍCULO 53. La Uvirtual es responsable de la Seguridad y Salud en el Trabajo de los trabajadores, en los términos de las Leyes que rigen la materia para los trabajadores vinculados.

ARTÍCULO 54. Los trabajadores deberán ser afiliados por la Uvirtual a una Administradora de Riesgos Laborales.

PARÁGRAFO. Igualmente, deberán ser afiliados los trabajadores a los Sistemas Generales de Pensiones y Salud, a través de las Empresas Promotoras de Salud y Administradoras de Pensiones que ellos elijan. (Art. 10 del Decreto 1530 de 1996).

CAPÍTULO XI

EQUIPOS DE CÓMPUTO Y HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS

ARTÍCULO 55. INSPECCIÓN. La Uvirtual posee plenas facultades para monitorear, inspeccionar, revisar y controlar el uso correcto y la información almacenada de los Equipos de Cómputo y Herramientas Tecnológicas que les suministre a los trabajadores para el desarrollo de sus funciones. También podrá instalar en los Equipos de Cómputo y Herramientas Tecnológicas, sistemas para llevar a cabo la inspección de que trata el presente artículo.

CAPITULO XII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 56. Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a. Respeto y subordinación de los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Tener 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 Universidad.
- 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 y actuar de buena fe, en todos los casos.
- 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 Universidad 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 sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros o ausentarse del mismo.
- k. Cumplir lo establecido en la Ley en calidad de trabajador y las políticas institucionales, así como los términos de su contrato.

PARÁGRAFO. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública, en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la Policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerles dádivas.

CAPITULO XIII

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 57. El personal constituido en Autoridad de acuerdo con los cargos existentes en la Uvirtual es el establecido en el Estatuto General con alcance a lo determinado en la escala de cargos.

PARÁGRAFO 1. En aquellos casos donde los asuntos Ético-disciplinarios estén relacionados con incumplimiento al reglamento Interno de trabajo y/o el contrato de trabajo, El Director de Talento-Humano, tendrá la facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Uvirtual en calidad de primera instancia.

La segunda instancia para apelar las sanciones disciplinarias es el Secretario General.

PARÁGRAFO 2. Los contratos de trabajo los suscribe el representante legal o el representante legal suplente por autorización del principal.

CAPITULO XIV

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 58. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Art. 242 ordinales 2 y 3 del C. S. T.).

PARÁGRAFO. (Art. 245 y 246 del Decreto 2737 de 1989) Trabajos Prohibidos para menores de edad.

Lo menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales
como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajo donde se tenga que manipular con sustancia radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctrica de alto voltaje
7. Trabajos submarinos.

8. Trabajos en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos, patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos de pañoleros, fogoneros en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos de altos hornos de fundición de metales de fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasados y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajos de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y gravado, trabajos en la industria de cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte en oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábrica de ladrillo, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillo.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales de las operaciones y/o procesos en donde se desprenden vapores polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad 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. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas.

De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117- Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 1677 de mayo 16 de 2008 y Resolución 4448 de diciembre 2 del 2005).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (Art. 114 de la Ley 1098 de 2006).

CAPITULO XV

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 59. Son obligaciones especiales de la Uvirtual:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y la materia prima necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores, puestos de trabajo apropiado y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes. Para este efecto, la Uvirtual mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicios prestados, la índole de la labor y salario devengado. 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 considerará 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 al consultorio médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente. En tal caso, la obligación del patrono cesa. (Art. 57 núm. 7 C.S.T.)
8. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y trabajadores menores que ordena la ley.
9. Conceder a los trabajadores que estén en período de lactancia los descansos ordenados por Ley.
10. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados de que trata el capítulo V del título VIII del C.S.T, 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.
11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de las fechas de nacimiento de las mismas.
12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTÍCULO 60. Obligaciones especiales del trabajador:

PARA LOS DOCENTES

1. Cumplir las disposiciones emanadas de los órganos de gobierno, Rectoría, Vicerrectorías, Dirección de Talento-Humano, del Reglamento profesoral, Jefes de Programa, para adelantar la programación preestablecida y que comprende actividades en aulas y por fuera de ellas.
2. Verificar las evaluaciones relacionadas con ellas hasta terminar el proceso académico del respectivo período, servir de jurado, dirigir trabajos de investigación, servir de asesor en el área, preparar, organizar y presentar el material didáctico de acuerdo con el plan de curso relacionado con la materia o materias convenidas todo dentro de la especialidad del área objeto del contrato. Todo conforme a vínculo contractual.

OBLIGACIONES COMUNES A TODOS LOS TRABAJADORES DE LA UVIRTUAL INCLUIDOS DOCENTES

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y aceptar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular imparta la Uvirtual o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa, las informaciones que tengan sobre su trabajo, especialmente sobre asuntos que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Uvirtual, 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 sido facilitados y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la Uvirtual las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Uvirtual.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Uvirtual o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
8. Registrar en las oficinas de la Uvirtual su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. (Art. 58, C.S.T.).
9. Además de las anteriores, se consideran como obligaciones especiales las siguientes:
 1. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y condiciones acordadas.
 2. Respetar y observar estrictamente los preceptos del Reglamento de Trabajo y el Reglamento de Higiene y Seguridad y las medidas higiénicas preventivas prescritas por la Uvirtual.
 3. Ejecutar por sí mismo el trabajo que le haya sido asignado, de acuerdo con las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores.
 4. Acatar, aceptar y cumplir las órdenes e instrucciones o reglas de orden técnico o administrativo que, de modo particular, le impartan sus superiores para la ejecución del trabajo.

5. Cumplir con los controles establecidos durante la jornada laboral.
6. Conservar la disciplina que exige el servicio y la buena marcha de la institución.
7. Trabajar eficientemente, dando el mayor y el mejor rendimiento posible.
8. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario señalado por la Uvirtual.
9. Guardar absoluta lealtad con la Universidad y mantener total reserva de los secretos
10. comerciales, técnicos, administrativos, etc., cuya divulgación puede causar perjuicios a la Uvirtual.
11. Cumplir con el deber de denunciar los delitos cometidos y las violaciones de los contratos, de las leyes o de las reglamentaciones de la Uvirtual.
12. Conservar y restituir en buen estado, salvo al deterioro natural, los elementos y útiles de trabajo que le hayan sido suministrados y los materiales y elementos que no hayan sido utilizados.
13. Observar buenas y sanas costumbres dentro del servicio y fuera de él, con sus superiores, compañeros de trabajo y la colectividad en general.
14. Acatar y cumplir las instrucciones y procedimientos que determina la Uvirtual en forma general o particular.
15. Comunicar a la Uvirtual por medio de sus superiores inmediatos, observaciones que estime conducentes para evitar daños y perjuicios a la Uvirtual y a sus compañeros de trabajo. Prestar auxilio y toda la colaboración posible en cualquier tiempo y lugar en que sea necesario, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas e intereses de la Uvirtual.

16. Tratar a los superiores, compañeros de trabajo, clientes, contratistas de la Uvirtual y demás público de interés con respeto y cortesía.
17. Laborar en horas extras, cuando lo solicite la Uvirtual, dentro de las normas establecidas por la Ley y con la debida autorización institucional.
18. Evitar e impedir la pérdida y desperdicio de tiempo, materias primas, lubricantes y cualquier otro elemento de propiedad de la Uvirtual.
19. Informar inmediatamente a cualquiera de sus superiores sobre cualquier accidente, daño, etc., que sufran las máquinas equipos, vehículos o personas de la Uvirtual, por leves que ellas parezcan.
20. Someterse al reglamento de disciplina y orden establecidos por la Uvirtual o que se establecieran en todas las actividades.
21. Someterse a los requisitos ordenados por la Uvirtual.
22. Registrar en la oficina de Talento-Humano de la Uvirtual su dirección de domicilio y los cambios que ocurran en su estado civil, nombre del cónyuge o compañero permanente y toda aquella información personal que la Universidad necesita mantener actualizada.
23. Presentar o entregar a la oficina de Talento-Humano, todos los documentos y observar estrictamente lo establecido por la Uvirtual en los procedimientos de administración de personal.
24. Asistir a los cursos de capacitación o perfeccionamiento organizados por la Uvirtual para los cuales se le haya seleccionado.
25. Asistir a las reuniones generales de grupo, organizadas y convocadas por la Uvirtual.
26. Observar estrictamente el conducto regular establecido en sus relaciones con sus superiores.

27. Ejecutar por sí, aquellas labores o tareas conexas o accesorias o complementarias de la principal, del cargo desempeñado, tales como el mantenimiento simple de las máquinas y herramientas a su cargo, limpieza y correcta presentación de su equipo y de su sitio de trabajo.
28. Cumplir con las demás obligaciones resultantes de la naturaleza del contrato, de las instrucciones y procedimientos y normas de la Uvirtual.
29. Procurar que las máquinas e instrumentos de trabajo den buen rendimiento y dar aviso a sus superiores sobre los daños que note en ellas, ya sean ocasionados por falta de pericia, o por descuido de operarios o por caso fortuito.
30. En el momento de su retiro de la Uvirtual, por cualquier razón, devolver los elementos de trabajo que se le han entregado y transmitir a quien lo reemplace todo Archivo físico y digital a su cargo con la información e instrucciones para la continuidad eficiente del trabajo.
31. Estudiar cuidadosamente las circulares, órdenes escritas, instrucciones de operación y mantenimiento de equipos que se le entreguen para el buen desempeño de sus funciones.
32. Es obligación de todo trabajador que inicie labores en esta institución, utilizar la dotación de uniformes que suministra la Uvirtual.

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA UVIRTUAL Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 61. Se prohíbe a la Universidad: (Art. 59 C. S. T.).

- 1 Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de estos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta por un cincuenta (50%) por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley los autorice.
 - c. En cuanto la cesantía y las pensiones de jubilación, la Universidad puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 2 Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Uvirtual.
- 3 Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de éste.
- 4 Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación.
- 5 Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultades o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio, salvo que se afecte la operación, se perturbe la organización institucional y universitaria, se generen cargas económicas adicionales o de otra clase para el empleador, fundado en el actuar racional, objetivo y necesario.
- 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 7 del artículo 57 del Código Sustantivo de 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.

- 9 Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
- 10 Ejecutar o autorizar cualquier otro acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad. (Art. 59 del C.S.T.).
- 11 Despedir a los docentes sin el previo cumplimiento del procedimiento establecido en el Estatuto docente y Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 62. Se prohíbe a los trabajadores:

- 1.Sustraer de la Uvirtual, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la misma.
 - 2.Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, o bajo la influencia de narcóticos, de drogas enervantes o alcohol.
 - 3.Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores, o autorice el empleador.
 - 4.Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Uvirtual, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
 - 5.Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, ejecución, 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, en él o retirarse.
 8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Uvirtual en objetivos distintos del trabajo contratado. (Art.60, C.S.T.).
 9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, terceras personas, o que amenace perjudicar las máquinas, elementos, edificios, talleres, vehículos o salas de trabajo, tales como fumar en donde ello estuviere prohibido, introducir sustancias o elementos de peligro a las instalaciones de la Uvirtual, conducir a excesiva velocidad los vehículos de la misma, no utilizar los elementos de la misma que ésta suministre, para la realización del trabajo y contravenir cualquier regla de seguridad o precedencia.
 - 10.Realizar dentro de la jornada de trabajo una actividad diferente a las especificadas en sus funciones sin la previa autorización por escrito del Departamento de Talento Humano.
 - 11.Retirarse del trabajo durante las horas laborables, sin permiso del superior respectivo.
 - 12.Realizar funciones distintas a sus labores contratadas, en las horas de trabajo, sin previo permiso y aprobación por parte del Director de Talento-Humano.



13. Distraer la actividad durante las horas de trabajo con juegos, burlas, lecturas extrañas a las labores, o en cualquier forma.
14. Dormir en el trabajo.
15. Retirarse del turno antes que se presente el trabajador que ha de sucederlo en el trabajo.
16. Permanecer en los lugares de trabajo, sin necesidad, en horas distintas del respectivo horario de trabajo.
17. Cambiar turno de trabajo sin autorización de la Uvirtual.
18. Hacer horas extras sin autorización de la Uvirtual.
19. Incitar al personal de trabajadores al desconocimiento de órdenes impartidas por los superiores de la Uvirtual.
20. Promover discordia entre los trabajadores por asuntos de política partidista.
21. Discutir sobre política u otra materia ajena a su trabajo, dentro de las instalaciones de la Uvirtual.
22. Perseguir a sus compañeros por asuntos políticos o religiosos.
23. Retirar de los archivos o dar a conocer documentos, sin autorización escrita de los superiores de la Uvirtual.
24. Esconder trabajo defectuoso, o no informar de él, inmediatamente a sus superiores.
25. Rendir información o dictámenes falsos que atenten contra los intereses de la Universidad o les causen trastornos a sus actividades.
26. Pelear, provocar riñas, discusiones, amenazar, intimidar, coaccionar o interferir a sus compañeros o superiores dentro o fuera del trabajo.
27. Usar un lenguaje irrespetuoso o indecente para con sus compañeros o superiores dentro o fuera del trabajo.
28. Hacer circular propaganda o literatura de cualquier índole en los tableros o muros de la Uvirtual, sin el permiso de ésta.
29. Fijar o quitar leyendas de cualquier índole en los tableros o muros de la Uvirtual, sin el permiso de ésta.
30. Efectuar reuniones en las instalaciones de la Uvirtual de cualquier índole, que sean sin permiso de esta.
31. Confiar a otro trabajador la ejecución del trabajo asignado, sin permiso expreso del superior.
32. Operar máquinas y vehículos o utilizar herramientas de la Uvirtual, sin permiso previo para hacerlo.
33. Empezar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias, sin autorización previa de la Gerencia Administrativa.
34. No obedecer las órdenes o instrucciones de los superiores relacionados con las labores asignadas al trabajador.
35. Manejar los vehículos de las Uvirtual sin estar autorizados por ésta.
36. No comunicar a los jefes en forma inmediata el accidente ocurrido durante el trabajo, estando en capacidad de hacerlo. (Art. 60 C.S.T).
37. Introducir personas extrañas a la Uvirtual, sin autorización.
38. Ausentarse injustificadamente de su puesto de trabajo, dentro de la jornada laboral.
39. Presentarse de manera reincidente faltas de puntualidad con respecto a la hora de entrada.
40. Inspeccionar, copiar, almacenar o dar a un tercero, programas de cómputo, software y demás.

41. No está permitida la descarga de Internet de programas informáticos no autorizados por la Uvirtual.
42. Los trabajadores utilizarán los programas informáticos sólo en virtud de los acuerdos de licencia y no instalarán copias no autorizadas de los programas informáticos comerciales.
43. Utilizar elementos o equipos que distraigan o afecten el cabal cumplimiento de sus funciones.

CAPÍTULO XVI

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 63. La Uvirtual no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, o en el contrato de trabajo. (Art. 114, C.S.T.).

Dependiendo de la falta, se tomará como oportunidades de mejora, transformación y restauración. Se implementará un dialogo restaurativo y escucha activa.

ARTÍCULO 64. Se establecen las siguientes clases de faltas, y sus sanciones disciplinarias, así:

FALTAS LEVES

1. El retraso de diez (10) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente durante el mes, por tercera vez implica suspensión en el trabajo por tres (3) días.
2. No reportar una vez al mes en el lector facial o cualquier recurso electrónico, tecnólogo o digital que la Uvirtual disponga, el horario de entrada y salida de las actividades laborales implica suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
3. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
4. Realizar cualquier conducta discriminatoria contra otro miembro de la Uvirtual o expresar opiniones discriminatorias contra otras personas por razones de raza, religión, sexo, opiniones, posición económica o social o cualquier otra razón legal o moralmente injustificada.
5. No portar el carnet de la Institución que lo habilita como miembro para el ingreso y acceso a la Uvirtual.
6. Irrespetar las insignias de la Uvirtual o de cualquiera de las unidades económicas de la Uvirtual o las insignias de Colombia.

7. Colocar documentos de trabajo, papeles, etc., así sea por corto tiempo, en legajadores o empaques que no llevan identificación, nombre, número o código correspondiente, en forma clara y legible, para evitar posibles equivocaciones o errores graves o imprevisibles consecuencias.
8. Demorar así sea por poco tiempo, el aviso inmediato que debe dar a su jefe o a la persona que lo reemplace en caso de accidente o lesión sufrida en el trabajo aun cuando dicha lesión sea de apariencia insignificante.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de la aplicación de las justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono señaladas en la ley o en el reglamento.

PARÁGRAFO 2. Si se reincide en cualquier falta leve por segunda vez en cualquier tiempo, esta será tenida como una falta grave con su respectiva sanción.

FALTAS GRAVES

1. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente.
2. La falta total del trabajador a sus labores durante el día.
3. No reportar tres veces al mes en el lector facial o cualquier recurso electrónico, tecnólogo o digital que la universidad disponga, el horario de entrada y salida de las actividades laborales.
4. La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes.
5. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros.
6. El abandono del puesto de trabajo, sin permiso de sus superiores o razón justificada para ello.
7. Las desavenencias repetidas con sus compañeros de trabajo.
8. Cualquier falta, omisión o negligencia en el trabajo, en el manejo de dineros de la Uvirtual, efectos, valores, títulos o documentos de la institución que el trabajador reciba, tenga en su poder o maneje, o disponga de ello en su propio beneficio o de terceros, o que no rinda cuenta de ello, de acuerdo con los procedimientos establecidos por la Uvirtual y la oportunidad con que deba hacerlo.
9. Cuando el trabajador en el periodo de dos meses ha sido sancionado disciplinariamente por dos faltas leves, e incurra en una tercera, dentro de los dos (2) meses siguientes contados a partir del momento que la segunda sanción quedó en firme.
10. Cobrar subsidios, auxilios o utilizar servicios para personas por las cuales no se tiene legalmente el derecho.
11. Suplantar a otra u otras personas o utilizar el carnet de un tercero para identificarse sin ser este de su propiedad.

12. Certificar a la Uvirtual para su cobro o recibir o no anunciarlo inmediatamente cuentas o valores para trabajo en horas extras, dominicales, festivos, recargo nocturno que no correspondan a la realidad.
13. No presentar legalización de cuentas viáticos, o presentar cuentas de viáticos no causados o que no correspondan a la realidad.
14. Utilizar los vehículos de la Uvirtual sin autorización interna o sin licencia de conducir vigente e igualmente conducir estos vehículos bajo la influencia de licor o drogas enervantes.
15. La sistemática inejecución sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones originadas en su contrato de trabajo, el presente reglamento o relacionados directamente con sus funciones a cargo.
16. Vender la dotación suministrada por la Uvirtual, elementos de seguridad, protección u otros.
17. Falsear los datos suministrados u omitir datos solicitados en el momento de la contratación o datos personales posteriores solicitados por la Uvirtual.
18. Hacer uso indebido de los vehículos de propiedad de la Uvirtual.
19. Manejar los vehículos de la Universidad a velocidad superior de la autorizada por las autoridades de tránsito.
20. Conducir los vehículos de la Uvirtual para asuntos personales no autorizados expresamente.
21. Conducir los vehículos de la Uvirtual después de haber ingerido licor.
22. Permitir que personas ajenas a la Uvirtual manejen los vehículos de propiedad de ella.
23. Infringir cualquier norma de tránsito en el manejo de los vehículos de la Uvirtual.
24. Sufrir accidentes de tránsito en el cual el trabajador tenga responsabilidad por culpa leve o superior. Se presume culpa en el accidente cuando el trabajador haya ingerido licor en cualquier cantidad.
25. Utilizar anticipos con una destinación diferente a aquella para la cual fueron gestionados y aprobados por la Uvirtual.
26. La falta de respeto con compañeros, superiores o subalternos, y estudiantes en todo lo relacionado con la moral y buenas costumbres, y en general toda actitud de su parte que implique violencia, discriminación, injuria o malos tratos.
27. Retener o apropiarse en forma indebida, tomar bienes de la Uvirtual, de los docentes-tutores, estudiantes, empleados sin la debida autorización.
28. Suplantar a otra u otras personas o utilizar el carnet de un tercero para identificarse sin ser este de su propiedad.
29. No presentar a la Uvirtual copia del documento de reconocimiento del derecho pensional dentro de los 5 días hábiles siguientes a la notificación por el Fondo de Pensión correspondiente.
30. No entregar a la Uvirtual copia del documento de reconocimiento del derecho pensional, cuando el empleador lo haya requerido.
31. No reportar a Talento-Humano las novedades de renuncia de los funcionarios a cargo, a más tardar el día siguiente en que se puso en conocimiento la decisión del funcionario.
32. Realizar actividades tomándose atribuciones o ejerciendo funciones que no le corresponden y sin la debida autorización por escrito y/o verbales.

33. Después de terminada una incapacidad médica no presentarse al trabajo a desarrollar sus funciones sin ninguna justificación médica avalada por la EPS autorizada.
34. No iniciar sus labores de manera puntual y sin ninguna autorización por escrito de los Directivos encargados para apertura la atención al público de sus puestos de trabajo.
35. Cambiar los horarios de trabajo o trabajar horas extras sin la autorización de la Uvirtual.
36. No asistir a las reuniones que convoquen las autoridades de la Uvirtual.
37. El incumplimiento de la radicación de la certificación de incapacidad original dentro de los dos días siguientes a la fecha inicial de la incapacidad. En el caso en que la incapacidad sea mayor a 180 días el trabajador deberá radicar la copia de la incapacidad ante el empleador, independiente de la radicación efectuada ante el respectivo fondo.
38. Consumir, portar o distribuir sustancias psicoactivas ilegales dentro de los predios de la Institución o inducir a su consumo a miembros de la Institución.
39. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos del alcohol o influenciado por sustancias psicotrópicas o estupefacientes.
40. Retener, intimidar o someter a amenaza a otras personas de la comunidad académica, directivos o estudiantes y demás autoridades de la Institución.
41. Poner en riesgo la seguridad, la integridad personal o moral, la libertad, la intimidad y el honor
sexual, de cualquier miembro de la Uvirtual
42. Portar, ingresar, tener o guardar armas o elementos o materiales explosivos o que se destinen a la fabricación o ensamble de estos, en cualquiera de las diferentes sedes de la Uvirtual.
43. Hacer uso indebido de información propia de la Institución o de sus autoridades u otros miembros de la comunidad Uvirtual para obtener un provecho al cual no tiene derecho.
44. Hacer uso indebido de bienes materiales o intelectuales de propiedad de la Institución.
45. Cambiar de un trabajo administrativo a un trabajo de docencia sin la autorización previa de la Dirección de Talento-Humano.
46. Abandonar el puesto de trabajo y las funciones laborales sin autorización ni justificación previa de la Dirección de Talento-Humano.
47. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas de trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas, o incitar al desconocimiento de órdenes impartidas por los superiores de la Uvirtual.
48. Realizar actos tendientes a impedir el ingreso o la libre movilización de las personas dentro de las dependencias de la Uvirtual, sea que ese acto se cometa colectiva o individualmente.
49. Realizar individual o colectivamente cualquier acto encaminado, en forma deliberada a interrumpir el libre ejercicio académico o la prestación de un servicio que ofrezca la Uvirtual.

50. Adulterar, dañar, modificar o de alguna forma impedir el correcto y normal funcionamiento de los sistemas de información o de comunicación de la Uvirtual, o de sistemas de protección de la salud o la vida de los miembros de la comunidad, alarmas u otros sistemas de seguridad, utilizarlos sin necesidad o para fines diferentes de aquellos para los cuales han sido colocados.
51. No presentarse a las labores asignadas según su modalidad contractual, sin causa justificada, dentro del día hábil siguiente al de terminación de licencia, permiso, comisión o vacaciones.
52. Causar daños intencionales que afecten el patrimonio de la Uvirtual.
53. Cometer actos desleales contra personas de la comunidad académica, directivos o estudiantes y demás autoridades de la institución.
54. Recaudar dineros para ejecutar actividades relacionadas con la academia o cualquier otra actividad no autorizada por la Uvirtual.
55. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las de normas de seguridad e higiene, salud ocupacional, seguridad y salud en el trabajo; así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, se deriven o no perjuicios a la Uvirtual, causaren o no averías a las instalaciones, maquinarias o bienes de la Institución.
56. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva produzca o no perjuicio para la Uvirtual.
57. Exhibir o entregar documentos o facturas, libros, herramientas, equipos, bienes o servicios, etc., del empleador sin autorización.
58. Hacer uso del tiempo, los elementos de trabajo o recursos encomendados para su labor a actividades o funciones distintas a las contratadas, dentro del horario laboral.
59. Revelar información a terceros sin autorización expresa de la Uvirtual acerca de información técnica, por ejemplo, métodos, procesos, fórmulas, composiciones, sistemas, técnicas, invenciones máquinas, programas de computador, y proyectos de investigación.
60. Hurtar, destruir o atentar en cualquier forma contra los bienes del patrono.
61. Suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la Uvirtual o vayan en detrimento de su buen nombre.
62. La posesión, uso, distribución o venta de bebidas alcohólicas o drogas en las instalaciones de la Uvirtual.
63. Organizar colectas con sus compañeros de trabajo sin autorización de sus superiores.
64. El no cumplimiento de medidas de medicina, higiene y seguridad industrial, consagrados en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y en el Sistema de seguridad y salud en el trabajo.
65. Renuencia de empleado que cumple requisitos pensionales a tramitar la pensión de vejez o invalidez.
66. No realizar y gestionar a tiempo los trámites de pensión ante el fondo de pensiones correspondiente cuando se cumplan requisitos para acceder a la prestación por vejez o invalidez. Se entiende por realizar y gestionar a tiempo, radicar los documentos dentro del mes siguiente a haberle solicitado el empleador iniciar las diligencias y atender los requerimientos que posteriormente solicite la AFP en virtud de la radicación.

67. No informar al empleador sobre el inicio del trámite de Pérdida de Capacidad Laboral, solicitud de reconocimiento de pensión de vejez o invalidez.
68. Negarse él trabajador a asistir a las citas médicas o tratamientos contratados por la empresa a su favor para la recuperación de su salud.
69. Negarse él trabajador a asistir a las citas médicas, terapias o tratamientos ordenados por la EPS.
70. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

PARÁGRAFO: También se considera falta grave, la violación grave por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones contractuales o reglamentarias de acuerdo con los artículos 58, 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

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

ARTÍCULO 65. Sin menoscabo de las disposiciones convencionales, o de pacto colectivo, antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Uvirtual dará oportunidad de ser escuchados en descargos al trabajador inculcado y si este es sindicalizado podrá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca (si aplica). En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Uvirtual de imponer o no la sanción definitiva. (Art. 115, C.S.T.).

ARTÍCULO 66. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior Artículo (Art. 115 C. S. T.), ni en el procedimiento señalado la Sentencia C-593 de 2014, la cual estableció, aparte de los requisitos ya existentes, los lineamientos a tener en cuenta para adelantar los procesos disciplinarios por parte de los empleadores se determinan como se esboza a continuación:

En las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. Adelantándose el siguiente procedimiento:

a) Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.

b) La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.

c) El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.

d) La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones. que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.

e) El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.

f) De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.

g) La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

h) Desde el conocimiento del hecho posiblemente constitutivo de falta disciplinaria, hasta la fecha de citación a la diligencia deberán transcurrir máximo 1 mes, a menos que para definir los cargos se haga necesario adquirir información adicional con otras dependencias, auditorías, testimonios, conceptos técnicos y otros.

i) Entre la citación y la realización de la diligencia de descargos no podrá transcurrir menos de 1 día. Excepcionalmente, este término podrá extenderse atendiendo a la complejidad de la diligencia.

j) La formulación de los cargos imputados, que debe ser escrita, constando de manera clara y precisa las conductas.

k) Deberán especificarse también las faltas disciplinarias a que esas conductas darían lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias, que se considera(n) como violatoria(s) de las obligaciones o prohibiciones contractuales, reglamentarias o legales, relacionando los hechos, las circunstancias de tiempo, modo y lugar y su relación de adecuación típica con la norma violada.

- l) Al citado deberá correrse traslado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
- m) El citado deberá resolver el interrogatorio establecido en la diligencia de descargos, en esa misma diligencia deberá controvertir las pruebas que se le pusieron en conocimiento con la citación y las que surjan durante el desarrollo de la audiencia, así como aportar en la misma diligencia las pruebas que pretenda hacer valer.
- n) Hasta dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos el Director de Talento Humano y la Secretaria General y/o a quien más la Uvirtual designe, practicará las pruebas solicitadas por el trabajador y las que de oficio considere oportunas, convenientes y pertinentes y en un (1) día más deberá presentarlas a este para que se pronuncie sobre ellas en el término de dos (2) días hábiles.
- o) De ser necesario, en aras de salvaguardar los derechos de las partes, podrá darse ampliación de la diligencia de descargos para esclarecer los hechos o practicar las pruebas que se requieran.
- p) Serán encargados de las diligencias anteriores en primera instancia, el Coordinador de Talento Humano y/o la persona que designe la Uvirtual a través de su representante legal.
- q) El pronunciamiento definitivo de la decisión del empleador constará en documento escrito, mediante un acto motivado y congruente, que deberá emitirse por quien adelantó la diligencia, máximo dentro de los 15 días siguientes a la audiencia de descargos y/o de pruebas.
- r) Sancionado el trabajador previo el trámite disciplinario, el coordinador de Talento Humano y/o secretaria general, deberán notificar por escrito al trabajador de la sanción impuesta.
- s) El trabajador podrá controvertir la decisión mediante los recursos de reposición y/o apelación.
- t) El recurso de reposición deberá ser presentado dentro de los 3 días siguientes a la notificación de la decisión al trabajador, ante la misma persona que adelantó la primera

- u) instancia del proceso disciplinario. El encargado tendrá máximo 15 días para resolver el recurso de reposición.
- v) El recurso de apelación deberá ser presentado dentro de los 3 días siguientes a la notificación de la decisión de primera instancia al trabajador, ante la misma persona que adelantó la diligencia, quien correrá traslado de éste al superior al que corresponda resolver, según el caso.
- w) La segunda instancia contará con máximo 15 días hábiles para resolver el recurso de apelación. Frente a esta decisión no procederá ningún otro recurso.
- x) Todos los términos antes señalados serán contabilizados en días hábiles.

PARÁGRAFO 1. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO 2. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

PARÁGRAFO 3. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

PARÁGRAFO 4. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

La Uvirtual podrá optar por realizar la diligencia de descargos vía virtual por la plataforma autorizada por la Institución Educativa.

La diligencia podrá ser grabada para dejar constancia de la asistencia de las partes, y tendrá los mismos efectos de la diligencia presencial.

PARÁGRAFO 5. Para la sustanciación de los procesos de primera y de segunda instancia, el representante legal determinará acompañamiento jurídico para tal fin a la respectiva área.

La segunda instancia en los procesos disciplinarios será la Secretaría General, o en su defecto el Rector de la institución.

ARTÍCULO 67. Las sanciones de acuerdo a la gravedad de las faltas serán establecidas como se enuncia a continuación; prevaleciendo sobre estas la gradualidad establecida en los artículos anteriores, en aquellos casos concretos en que se consideró la reincidencia como factor determinante de la proporcionalidad de la sanción.

ESCALA DE SANCIONES

Por falta leve	Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos meses, amonestación escrita y/o multa.
Por falta grave	Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos meses. Terminación del contrato.

PARÁGRAFO. Toda queja que conduzca a una falta disciplinaria establecida en el presente Reglamento, deberá soportarse con la prueba pertinente y los datos y vínculo del respetivo quejoso.

CAPÍTULO XVII

DE LA TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 68. Son justas causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo, por parte de la Uvirtual las siguientes:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendiente a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra de sus representantes, jefes, supervisores, vigilantes, o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, equipos, instrumentos, trabajos de investigación o demás objetos relacionados con el trabajo y toda la negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
7. El que el trabajador revele secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la Uvirtual.

8. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y el rendimiento promedio en actividades análogas, cuando no se corrige en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.
9. La sistemática inejecución sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
10. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina de la Uvirtual.
11. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, Prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
12. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
13. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación, vejez o de invalidez, en cualquier tiempo, incluso con anterioridad a su vinculación.
14. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

PARÁGRAFO 1. Además de las causas legales, las siguientes conductas también serán consideradas justas causas para la terminación del contrato:

1. Usar cualquier forma de agresión física o moral, incluyendo la intimidación, acoso o coacción contra personas fuera de la institución en los eventos en que el empleado actúa en nombre o representación de la Uvirtual.
2. Atentar contra el buen nombre de la Institución o utilizarlo indebidamente, atentar contra cualquiera de los estamentos y organismos que la conforman, mediante manifestaciones públicas, injuriosas o calumniosas, o realizar cualquier acto que desmerite a la Uvirtual, aún por fuera de ella, a través del Internet u otros medios externos.

3. Adulterar certificaciones, calificaciones, registros, firmas o cualquier documento, o en cualquier forma engañar o tratar de engañar a las directivas universitarias sobre los requisitos académicos o profesionales, en interés propio o de un tercero.
4. Adulterar documentos de la Uvirtual. Igualmente incitar a la falsificación o adulteración.
5. Cometer fraude en el desarrollo de su trabajo o en una actividad institucional o colaborar en la comisión del fraude por otra persona.
6. Exigir o aceptar cualquier beneficio a cambio de, o como gratificación de resultados de orden académico o administrativo.
7. Reclamar, exigir o aceptar cualquier beneficio económico, a favor propio o en provecho de un tercero a cambio o como gratificación de resultados de orden académico o administrativo.
8. Recibir cualquier tipo de dádivas para la realización de sus labores o la modificación de las mismas.
9. Ser condenado, con posterioridad a la fecha de su vinculación, por delitos comunes dolosos, definidos por el Código penal colombiano.
10. El fraude, deslealtad, aprovechamiento en las gestiones encomendadas o la apropiación de bienes propiedad de la Uvirtual, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Uvirtual.
11. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de incapacidad por enfermedad o accidente.
12. Quebrantar, divulgar, violación de secretos e información confidencial de obligada reserva para la Uvirtual.
13. Ingerir bebidas alcohólicas en el sitio de trabajo o utilizar en el mismo narcóticos o drogas enervantes.
14. Atemorizar, presionar, obligar o intimidar a los compañeros de trabajo, superiores, subalternos, dentro y fuera de las dependencias de la Uvirtual.
15. Rendir información falsa acerca de hechos o situaciones ocurridas en su presencia o sus reportes a la Uvirtual.
16. Abstenerse de informar hechos graves ocurridos en su presencia o que conozca con motivo de las labores que desempeña, sustrayéndose al deber de denunciar una conducta ilegal o irreglamentaria.

PARÁGRAFO 2. Además de las faltas descritas en el Reglamento Profesorado, podrán aplicarse a los docentes tutores de la Uvirtual, las faltas leves, graves, y las justas causas de terminación descritas en este reglamento.

POR PARTE DEL TRABAJADOR:

- a. Haber sufrido engaño por parte del empleador respecto a las condiciones del trabajo.
- b. Todo acto de violencia, malos tratamientos, o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
- c. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- d. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que ponga en peligro su seguridad o su salud y que el empleador no se allane a modificar.
- e. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
- f. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas, por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales.
- g. La exigencia del empleador sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos a aquel para el cual se le contrató.
- h. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador de acuerdo con los artículos 57 y 59 del C.S.T., o cualquier falta grave calificada como tal en Pactos o Convenciones Colectivas, Fallos Arbitrales, Contratos Individuales o Reglamentos.

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

ARTÍCULO 69. En todo contrato de trabajo es inherente la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas

causas contempladas en la ley, el primero deberá pagar al segundo, por concepto de indemnización, tantos días de trabajo cuánto señala el artículo 8 del Decreto Legislativo 2351 de 1965 para cada caso, sin menoscabo de la tabla de indemnización que llegare a convenirse convencionalmente o por pacto colectivo.

CAPÍTULO XVIII

OTROS ASPECTOS DE BIENESTAR INTEGRAL DEL TRABAJADOR

ARTÍCULO 70. Uvirtual reconoce el derecho de cada trabajador a la plenitud y al bienestar integral. Por ello:

- Fomentará pausas conscientes durante la jornada laboral (respiración, meditación breve, movimiento).
- Creará espacios regulares de acompañamiento emocional y espiritual (no religioso).
- Promoverá la salud regenerativa y la participación en programas como "Uvirtual Sana Primero".

ARTÍCULO 71. En virtud de ser el corazón viviente del Juego del Amor por la Vida, todos los trabajadores de Uvirtual tendrán derecho a participar de forma primaria, justa y transparente en los beneficios que sean generados por proyectos del bien común liderados por la institución, como comunitarios, saludables, educación, u otra iniciativa que, inspirada en el Juego del Amor por la Vida, genere impacto positivo para la humanidad.

ARTÍCULO 72. La forma de participación podrá ser económica, participativa, honorífica, comunitaria, o mediante bonos de bienestar, tiempo libre o apoyo a proyectos propios.

ARTÍCULO 73. Uvirtual creará un sistema de Premiación por Amor a la Vida donde se reconocerán mensualmente o anualmente:

- La acción más generosa.
- El proyecto más inspirador.
- El trabajador más regenerador o sanador.
- El grupo más colaborativo.

Estos reconocimientos podrán ser simbólicos, económicos o mediante becas, licencias, viajes o visibilidad en los medios institucionales.

CAPÍTULO XIX

PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE PARA RECLAMOS Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 74. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la Uvirtual el cargo de la Coordinación de Talento Humano y/o Director Jurídico, Secretario General, quien los conocerá y resolverá en justicia y equidad.

CAPÍTULO XX

POLÍTICA DE ALCOHOL, DROGAS Y TABACO.

ARTÍCULO 75. La Uvirtual se compromete con mantener un ambiente de trabajo sano y seguro para todos los trabajadores y contratistas, procurando su seguridad, eficiencia y productividad; por ello se prohíbe que cualquier trabajador o contratista ingrese o permanezca en las instalaciones de la Uvirtual bajo influencia del alcohol o drogas, o si presenta indicios de encontrarse bajo sus efectos.

Se aplicarán pruebas aleatorias periódicas, a cualquier trabajador de quien se sospeche estar bajo la influencia de drogas o alcohol o que se vea involucrado en cualquier daño o accidente de equipos, máquinas o vehículos de la Uvirtual. Igualmente se efectuarán pruebas aleatorias a los visitantes, contratistas y sus empleados para evitar el ingreso de quienes se encuentren bajo los efectos de estas sustancias.

ARTÍCULO 76. Es de carácter obligatorio:

1. Participar activamente en los programas de sensibilización y capacitación que promuevan el cumplimiento de la presente política.
2. Facilitar la realización de las pruebas necesarias para esclarecer indicios de abuso de drogas y alcohol o para descartar, cuando el empleado esté involucrado en un accidente, la ingestión de dichas sustancias.

CAPÍTULO XXI

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 77. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Uvirtual constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral universitaria y el buen ambiente en la Uvirtual y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 78. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Uvirtual ha previsto los siguientes mecanismos.

1. 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.
2. Se establecerán mediante políticas institucionales que indique la Ley las diferentes medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual al igual que protocolos de atención a la violencia de género.
3. 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 Uvirtual.

4. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promueven la vida laboral conviviente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Uvirtual, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
1. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciera la Uvirtual para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 79. 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 Uvirtual tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. 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 Uvirtual 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 pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
 - e. Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Uvirtual.
 - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9° de la ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimen pertinentes.
 - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos cada 3 meses, y 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 realizarán los miembros de la comunidad empresarial 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 conviviente, 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 trabajadores competentes de la Uvirtual, 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.

ARTÍCULO 80. CONFIDENCIALIDAD. Todo asunto sometido al trámite establecido en este capítulo será tratado con la más estricta confidencialidad y no podrá ser difundido a personas distintas de las integrantes del Comité de Convivencia Laboral.

CAPÍTULO XXII ALCANCE Y ARMÓNICO CONEXO

ARTÍCULO 81. Las disposiciones del presente reglamento prevalecen como guía armónica y restaurativa sobre disposiciones contradictorias que desmejoren la dignidad o el bienestar del trabajador, aunque sin contravenir la ley.

ARTÍCULO 82. Todo lo no contemplado en el presente reglamento podrá ser interpretado desde la Filosofía del Juego del Amor por la Vida, sus principios fundacionales y la intención de proteger el corazón humano en todas las acciones institucionales.

CAPÍTULO XXIII PUBLICACIONES

CAPÍTULO XXIV VIGENCIA

ARTÍCULO 84. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior.

CAPITULO XXV CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 85. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoran las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales de los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador. (Art. 109, C.S.T).

CAPÍTULO XXVI DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 86. Desde la fecha en que entra en vigencia este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Uvirtual.

Resolución de Rectoría No.08 del 29 de julio de 2025.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



JADER ALEXIS CASTAÑO RICO

Rector