

ACUERDO 1576 (11 de octubre 2022)

Por el cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo.

El Honorable Consejo Directivo de la Universidad de Boyacá, en uso de sus atribuciones estatutarias y

CONSIDERANDO:

Que por Resolución No. 6553 de 1981 y 5086 de 1993 del Ministerio de Educación Nacional, le fue otorgada personería jurídica y reconocimiento como Institución de Educación Superior, y que los Estatutos de la Universidad de Boyacá fueron ratificados por Resolución No.2910 del 16 de septiembre de 2004 del Ministerio de Educación Nacional.

Que es necesario actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, aprobado por el Consejo Directivo, mediante Acuerdo No. 1246 del 13 de junio de 2019 y actualizarlo en concordancia con las normas vigentes.

Que una vez surtido el procedimiento establecido en la Ley 1429 de 2010 en el artículo 22.

ACUERDA:

Aprobar el Reglamento Interno de Trabajo en los siguientes términos:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DE BOYACÁ

CAPÍTULO I PREÁMBULO

ARTÍCULO 1. El presente Reglamento Interno de Trabajo se expide para los funcionarios de la Universidad de Boyacá.

La institución está reconocida como Universidad mediante Resolución No. 2910 del 16 de septiembre de 2004, del Ministerio de Educación Nacional, la sede Tunja domiciliada en la Carrera 2a. Este No. 64-169, la sede Sogamoso en la Cra.11 No. 26-18, la sede Yopal en la Cra.19 No.7-44 y demás seccionales o dependencias que se creen en el futuro.

UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA

A las disposiciones aquí contenidas quedan sometidas tanto la Universidad de Boyacá y sus trabajadores que desempeñen actividades Directivas, Docentes, (Profesores de Tiempo Completo, Medio Tiempo, Tiempo Parcial y Cátedra), Administrativas y de Servicios Generales. Entendido que el servicio que presta la Institución es un Servicio Público y Cultural, tal como lo establece el Artículo 19 de la Ley 30 de 1992. Este Reglamento hace parte de los Contratos Individuales de Trabajo escritos celebrados por la Universidad con todos los trabajadores, salvo estipulación contraria que, en todo caso, solo puede ser favorable a estos últimos. Hace parte integral de este Reglamento lo contemplado en el Reglamento de Personal Docente vigente.

CAPÍTULO II GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN

ARTÍCULO 2. El gobierno y la administración de la Universidad de Boyacá, están a cargo de los siguientes organismos e instancias en orden jerárquico.

- a. Consejo de Fundadores
- b. Consejo Directivo
- c. Rectoría
- d. Vicerrectorías
- e. Secretaría General
- f. Consejo Académico
- g. Decanaturas
- h. Consejos de Facultad
- i. Direcciones de Sedes
- j. Direcciones de división
- k. Consejos de Sede
- l. Direcciones de Programas.
- m. Direcciones de Programas de Sedes.
- n. Jefaturas de Departamento
- o. Jefaturas de Sección.

CAPÍTULO III CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 3. SOLICITUD DE VINCULACIÓN. Quien aspire a desempeñar un cargo en la Universidad de Boyacá, deberá cumplir con el procedimiento establecido por la Institución, en cuanto a recepción de hojas vida, selección, aplicación de pruebas y entrevistas. La solicitud de vinculación no da derecho alguno en favor de quien la presente, y en nada obliga a la Universidad de Boyacá; la Institución, en todos los casos, se reserva el Derecho de Contratación.

UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA

CAPÍTULO IV PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 4. La Universidad, una vez admitido el aspirante, conforme a la normativa vigente dará aplicación al período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Universidad de Boyacá, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 5. El período de prueba debe ser estipulado en el contrato de trabajo, el cual será válido solo para el primer contrato en caso de ser sucesivos.

ARTÍCULO 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso.

Si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio de la Universidad, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquella a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones de conformidad con la normatividad vigente.

ARTÍCULO 7. El período de prueba en el contrato a término indefinido no podrá exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

CAPÍTULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 8. La Universidad podrá contratar trabajadores accidentales o transitorios, para ocuparse de labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Universidad. Estos trabajadores, además de los derechos al salario y al descanso remunerado en dominicales y festivos, tienen derecho al pago de las cesantías y prima de servicios y demás prestaciones legales y aportes a seguridad social, quienes deberán cumplir y acatar los lineamientos internos establecidos, para el desarrollo de sus actividades contractuales.

CAPÍTULO VI HORARIO DE TRABAJO

UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA



ARTÍCULO 9. En consideración a la diversidad de labores que se desarrollan dentro de todas las dependencias, la Universidad de Boyacá se reserva la facultad de fijar los horarios de trabajo, atendiendo a las necesidades de las misma, respetando el límite máximo legal vigente, horarios que serán distribuidos de lunes a sábado. En todo caso los horarios de trabajo de los empleados podrán modificarse unilateralmente por parte del empleador para ajustarlos a las necesidades del servicio, en este caso se dará aviso previo al trabajador.

De la jornada máxima legal vigente semanal, dos horas se dedicarán a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

Parágrafo 1°. La diversidad de labores, hace relación al personal directivo, docente administrativo y servicios generales que trabajan en la Universidad, las cuales se registrarán en el Plan de Actividades Laborales (P.A.L.), respetando la jornada máxima establecida. Para el personal docente se fijará el horario de conformidad a las estipulaciones específicas establecidas en el Reglamento Docente.

Parágrafo 2°. La Universidad y el personal antes enunciado, podrán acordar que la jornada laboral sea flexible conforme las disposiciones legales vigentes, pero en todo caso sin superar el máximo de horas diarias, ni el máximo de días a la semana.

ARTICULO 10: La jornada de trabajo efectiva empezará a contarse desde el mismo momento en que inicie las labores en el lugar de trabajo, en el cual el empleado deberá estar en el sitio de trabajo listo para iniciar labores, de acuerdo al horario establecido.

ARTÍCULO 11: Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos sesiones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada establecida.

ARTÍCULO 12: Para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza y de manejo, aunque no tienen limitación de jornada, se les indicará con antelación la disponibilidad de tiempo con que deben contar.

UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA

Acuerdo 1576 Consejo Directivo del 11 de octubre de 2022

Parágrafo. Todos los trabajadores deberán diligenciar el Plan de Actividades Laborales (P.A.L.) donde se indiquen las distintas actividades asignadas según su contrato de trabajo la cual deberá ser aprobada por su jefe inmediato y formará parte integral del contrato de trabajo.

CAPÍTULO VII TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 13. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso de la máxima legal.

ARTÍCULO 14. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en la normativa vigente solo podrá efectuarse en el número de horas diarias permitidas por la ley y mediante autorización expresa del superior jerárquico.

ARTÍCULO 15. REGISTRO. La Universidad de Boyacá a través de la División correspondiente llevará diariamente y por duplicado un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se mencione el nombre de este, edad, la actividad desarrollada, el número de horas laboradas con indicación de si son diurnas o son nocturnas, y la liquidación de la remuneración correspondiente. El duplicado de tal registro será entregado diariamente por la Universidad al trabajador, firmado por el encargado de personal o su representante.

ARTÍCULO 16. RECARGOS. El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por la Universidad de Boyacá conforme a las normas legales vigentes, y serán parte integral del salario para efectos de liquidación de prestaciones sociales y de aportes a seguridad social.

ARTÍCULO 17. Cada uno de los recargos legales que se causen, se producen de manera exclusiva, es decir sin acumularlos con ningún otro.

ARTÍCULO 18. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. La Universidad de Boyacá dará aplicación a los horarios que la Ley establezca para la jornada laboral diurna y nocturna, así como su consecuente recargo.

ARTICULO 19. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Parágrafo. **DESCANSO EN DÍA SÁBADO.** Las horas máximas legales semanales de trabajo pueden distribuirse ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2)



UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA

Acuerdo 1576 Consejo Directivo del 11 de octubre de 2022

horas, por acuerdo entre las partes, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. En todo caso la jornada laboral constará en el contrato individual de trabajo.

ARTÍCULO 20. En el caso de autorizarse trabajo suplementario, de horas extras o de recargo por trabajo nocturno, el pago se efectuará junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

ARTÍCULO 21. JORNADA DE TRABAJO EN CASO DE FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO Y CASOS ESPECIALES. La Universidad reconocerá horas extras en los casos en que las autoriza la Ley, especialmente cuando se requiera aumento de la jornada por fuerza mayor, por amenaza de ocurrir algún accidente o riesgo de pérdida de elementos de trabajo o de la labor docente o cuando para la Universidad sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en sus dependencias, pero solo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del trabajo no sufra alguna perturbación grave.

ARTÍCULO 22. Para poder trabajar horas extras, dominicales o festivas o en el horario nocturno se requiere aprobación previa del Decanos, Directores de División o Directora de la División de Recursos Humanos en teniendo en cuenta que solo se configuran con la respectiva autorización.

CAPÍTULO VIII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGADOS

ARTÍCULO 23. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

ARTÍCULO 24. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Conforme a las normas legales vigentes el trabajo dominical y festivo se reconocerá y remunerará de la siguiente manera:

- a. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con el recargo establecido por la normativa laboral vigente, sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA

Acuerdo 1576 Consejo Directivo del 11 de octubre de 2022

7

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

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

ARTÍCULO 25. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, se debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

ARTÍCULO 26. Cuando por motivo de fiesta no determinada en las leyes, la Universidad de Boyacá suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el Reglamento. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO IX VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 27. Los trabajadores de la Universidad, que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas de conformidad con la ley, o proporcional al tiempo laborado.

ARTÍCULO 28. La época de vacaciones debe ser señalada por la Institución a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se haya causado y deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjuicio al servicio y la efectividad del descanso, según el horario de trabajo establecido por la Universidad de Boyacá.

ARTÍCULO 29. La Universidad tiene que dar a conocer al trabajador, con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá vacaciones. Si se presenta interrupción justificada del disfrute de las mismas, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.



UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA

Acuerdo 1576 Consejo Directivo del 11 de octubre de 2022

8

ARTÍCULO 30. La compensación de las vacaciones en dinero ocurre cuando el trabajador no las disfruta a pesar de tener derecho a ello, y en su lugar recibe su equivalente en dinero. Las vacaciones se pueden compensar previo acuerdo entre las partes, hasta máximo seis (6) días de las mismas, lo que significa que el trabajador por derecho propio debe disfrutar mínimo de nueve (9) días continuos de las vacaciones anualmente de conformidad con lo establecido en la ley. En todo caso, para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTÍCULO 31. El mínimo de días continuos de vacaciones referidos en el artículo anterior no es acumulable. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, la acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, de conformidad con las normas vigentes.

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

ARTÍCULO 32. La Universidad llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas conforme a la ley.

ARTÍCULO 33. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones a la terminación de contrato individual de trabajo en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

ARTÍCULO 34. VACACIONES COLECTIVAS. La Universidad de Boyacá puede determinar para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones simultáneas y si lo hiciere, para los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios se entenderá que las vacaciones disfrutadas son anticipadas y se abonarán a las que causen al cumplir cada uno el año de servicios.

Parágrafo. La Universidad puede señalar el personal administrativo y docente que debe continuar laborando una vez finalizado el período lectivo a fin de garantizar el funcionamiento de la Institución, para lo cual la División de Recursos Humanos informará a los trabajadores seleccionados.



UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA

CAPÍTULO X DE LOS PERMISOS

ARTÍCULO 35. PERMISO REMUNERADO. La Universidad de Boyacá concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para:

- a. El ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- b. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, siempre y cuando se trate de un término razonable, entendida como todo suceso familiar cuya gravedad perturbe el desarrollo de las actividades del trabajador y pueda verse vulnerada la vida personal o familiar, que afecte gravemente su estabilidad emocional.
- c. Para asistir a las consultas médicas programadas por la Entidad Promotora de Salud a la cual se encuentre afiliado o a la asignada por esta de acuerdo con la normatividad vigente.
- d. Para asistir al funeral de sus compañeros, siempre y cuando se avise con la anterioridad y el número de los que se ausenten no perjudiquen el normal funcionamiento de la Institución.
- e. Licencia por luto conforme a la normatividad legal vigente.
- f. Licencia de maternidad y paternidad, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

ARTÍCULO 36. La concesión de los permisos enunciados anteriormente estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a. En todos los casos el trabajador debe dar aviso a su Jefe (a) Inmediato(a) y a la División de Recursos Humanos y diligenciar el formato de permiso establecido por la Universidad.
- b. En los casos de sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación, el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
- c. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias, en todo caso el tiempo máximo para legalizar será el primer día que se reintegre a sus actividades.
- d. En el caso de consultas médicas el trabajador deberá tramitar el permiso con un (1) día de antelación, anexando los soportes correspondientes.
- e. En caso de permiso para asistir al funeral de compañeros de trabajo, el aviso

UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA

puede ser hasta con un día de anticipación.

- f. En la licencia por luto, este hecho deberá ser avisado ante su jefe(a) inmediato(a), dentro de los dos (2) días siguientes a la ocurrencia, acreditarse dentro de los treinta (30) días siguientes el hecho y el parentesco o el grado de afinidad.

ARTÍCULO 37. PERMISO COMPENSADO. En caso de permisos no contemplados en el artículo 32 de este reglamento, serán autorizados por el jefe(a) inmediato(a) en el formato establecido para tal fin, con indicación del tiempo y forma en que se va a efectuar la compensación, en horario diferente a su jornada de trabajo.

ARTÍCULO 38. LICENCIA NO REMUNERADA. Para conceder un permiso no remunerado o no compensado, se fija el siguiente procedimiento:

- El trabajador o empleado deberá solicitar el permiso no remunerado ante el Representante Legal de la Universidad de Boyacá o quien haga sus veces.
- El Representante Legal de la Universidad de Boyacá o quien haga sus veces, dará respuesta a través de la Resolución correspondiente.
- La Sección de Personal registrará las novedades en la hoja de vida e informará a las Divisiones o las Decanaturas la decisión.

El trabajador que dejare de laborar, prevalido de un permiso no otorgado sin el lleno de los requisitos legales, se adelantará la investigación correspondiente conforme a lo establecido en el capítulo de Régimen Disciplinario.

CAPÍTULO XI

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

ARTÍCULO 39. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN. La Universidad y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente.

ARTÍCULO 40. Cuando el trabajador devengue un salario integral valdrá la estipulación escrita que la remuneración 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

UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA

primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones, de conformidad con lo establecido en la ley.

ARTÍCULO 41. Con el trabajador que se convenga la modalidad salarial descrita en el artículo anterior, 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.

ARTÍCULO 42. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios o donde las partes lo acuerden, durante el trabajo o inmediatamente después que este cese de conformidad con lo establecido legalmente.

ARTÍCULO 43. PERÍODOS DE PAGO. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

- a. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos en moneda legal.
- b. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente conforme a lo establecido legalmente.

CAPÍTULO XII MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 44. Es obligación de la Universidad velar por la salud, seguridad y salud de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar, ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, en higiene y seguridad industrial de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 45. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Entidad Promotora de Salud (E.P.S.), y Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.), según corresponda, a través de la Institución Prestadora de Salud (I.P.S), a la cual estén asignados.

ARTÍCULO 46. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la Universidad de Boyacá, a su representante legal o a



UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA

quien este delegue para tal función, con el fin de dar a conocer si la IPS le emite incapacidad alguna.

Si este no diere aviso dentro del término de veinticuatro (24) horas, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, se tendrá en cuenta al momento de evaluar objetivamente las razones de la inasistencia al trabajo.

La inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

Parágrafo. Los trabajadores tienen la obligación de presentar los certificados de incapacidad, dados por la Entidad Promotora de Salud (E.P.S.) o la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.), en el menor tiempo posible.

ARTÍCULO 47. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la Universidad de Boyacá en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos, se entenderá como una violación grave a las obligaciones especiales del trabajador.

ARTÍCULO 48. Los trabajadores deberán acatar todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular las que ordene la Universidad de Boyacá, para prevención de las enfermedades laborales y de los accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 49. 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 del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se cataloga como falta grave para dar por terminado el vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización de la autoridad competente, respetando el derecho de defensa y aplicando la legislación vigente.

ARTÍCULO 50. En caso de accidente, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo debe comunicar inmediatamente a su Jefe Inmediato y al Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes. El trabajador deberá informar acerca de la incapacidad que le expidan como consecuencia del accidente.



UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA

ARTÍCULO 51. En caso de accidente de trabajo por más leve o de apariencia insignificante al trabajador se le prestarán los primeros auxilios correspondientes, de ser necesario se remitirá para atención médica en el centro de salud más cercano y se tomarán todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, además, el trabajador deberá informar a su jefe inmediato, a la Sección de Seguridad y Salud en el Trabajo o a quien haga sus veces quienes gestionaran el reporte ante la ARL y a las demás entidades a quienes corresponda conforme a la legislación

Parágrafo: La Universidad no responderá por ningún accidente que haya sido provocado o causado deliberadamente o por culpa grave de la víctima. Tampoco responderá por la agravación de las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 52. La Universidad de Boyacá deberá llevar una estadística de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y eventos de origen común, determinando en cada caso la gravedad, la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales.

ARTÍCULO 53. DE LAS INCAPACIDADES. En materia de incapacidades de origen laboral o de origen común se aplicarán las normas legales vigentes.

ARTÍCULO 54. La Universidad está en la obligación de afiliar a cada trabajador a la Empresa Prestadora de Salud, que el trabajador libremente escoja para atender todos sus servicios de salud, la Universidad podrá prestar servicio médico básico de urgencias en sus propias instalaciones.

ARTÍCULO 55. La Universidad de Boyacá podrá autorizar a un trabajador en atención a circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, que el contrato de trabajo sea ejecutado a través de la forma de trabajo en casa modalidad remota, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC, para lo cual comunicará al empleado a través de documento anexo el periodo de duración y las especificidades en que operará dicha forma de trabajo.

Parágrafo 1°: La modalidad de trabajo en casa podrá ser revocada por disposición unilateral de la Universidad cuando desaparezcan las causas que dieron origen a la ejecución de la misma, lo cual se hará mediante comunicación dirigida al empleado.

Parágrafo 2°: El empleador definirá los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, propiedad de la Institución, así como respecto a

UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA

la custodia y reserva de la información de conformidad con la normativa vigente sobre la materia.

ARTÍCULO 56. Los trabajadores que realicen actividades en casa de la Universidad tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías.

ARTÍCULO 57. Responsabilidades de los funcionarios frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

- a. Procurar el cuidado integral de la salud.
- b. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- c. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de manera que se garantice la protección integral del trabajador.
- d. Informar oportunamente a la Universidad de Boyacá acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
- e. Participar en las actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
- f. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPÍTULO XIII CONDICIONES LABORALES PARA MENORES DE EDAD

ARTÍCULO 58. JORNADA DE TRABAJO. La jornada de trabajo ordinaria para los mayores de 15 años y menores de 17 años, en ningún caso puede exceder de 6 horas diarias o de 36 horas semanales y hasta las 6:00 de la tarde; los mayores de diecisiete (17) años y menores de dieciocho (18) años, cuya jornada máxima será de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

ARTÍCULO 59. En relación con las prohibiciones para menores de edad, se aplicará lo establecido en las normas legales vigentes.

TITULO XIV PRECRIPCIONES DE ORDEN

UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA



OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD Y PARA LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 60. Además de las expresamente estipuladas en los contratos de trabajo son obligaciones de la Institución:

- a. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- b. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto, la Universidad de Boyacá deberá mantener lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- c. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- d. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- e. Conceder al trabajador las licencias en los términos y condiciones establecidas en el capítulo IX de este Reglamento.
- f. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; hacerle practicar examen médico y darle una certificación médica sobre el particular. Se considera que el trabajador, por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presente donde el médico respectivo para la práctica del examen.
- g. Pagar al trabajador los gastos razonables de desplazamiento, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, la Universidad le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.
- h. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- i. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo la licencia de maternidad y los descansos ordenados en período de lactancia, así como al trabajador otorgarle la licencia de paternidad, conforme a lo establecido en la legislación vigente.
- j. Autorizar de conformidad a lo establecido legalmente el retiro parcial de cesantías, haciendo la respectiva anotación en el registro de control.

UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA

ARTÍCULO 61. Son obligaciones especiales del trabajador, además de las contenidas en el contrato de trabajo las siguientes

- a. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este Reglamento, del Reglamento de Higiene y Seguridad. (sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo)
- b. Acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que le imparta la Universidad a través de su representante legal, según el orden jerárquico establecido, en su verdadera intención que es la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Universidad en general.
- c. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa las informaciones que se tengan sobre sus trabajos, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Universidad de Boyacá, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violación del contrato, de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
- d. El material didáctico, los equipos que diseñen y construyan como parte del trabajo del funcionario de la Institución, pertenecen a esta, por tanto no pueden ser sustraídos, copiado ni total ni parcialmente, salvo aprobación del Consejo Académico. En este caso la producción de los materiales o publicaciones no causa emolumentos adicionales a los que el trabajador reciba normalmente de acuerdo con su contrato.
- e. Conservar y restituir en buen estado, salvo el desgaste natural del uso, los elementos que le hayan sido facilitados y los materiales sobrantes.
- f. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros y con la comunidad en general.
- g. Comunicar oportunamente al superior inmediato las observaciones que estime conducentes para evitar daños y perjuicios a la Institución.
- h. Prestar la colaboración con las medidas de seguridad que adopte la Universidad, tales como facilitar el registro de elementos que ingresen o se retiren de la Institución.
- i. Respetar a sus compañeros de trabajo, estudiantes, visitantes y usuarios en general con los cuales la Universidad tenga relación. Procurando siempre la armonía y actitud de trabajo con los superiores, compañeros en desarrollo del trabajo y en las relaciones personales.
- j. Velar por la integridad de la comunidad universitaria y su campus, a través de comportamientos que promuevan el cuidado mutuo, de sus instalaciones y el buen nombre de la Universidad. Evitando cualquier conducta de agresión que atente contra la integridad de sus compañeros de trabajo, superiores, estudiantes y usuarios de la Universidad.

UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA

- k. Desempeñar sus labores en la Universidad de manera tal que contribuya al fortalecimiento del proyecto educativo institucional, a través de los principios y valores que rigen a la Institución.
- l. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen a las personas o a las cosas de la Institución.
- m. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades laborales, prescritas por el médico o las autoridades competentes.
- n. Conocer y acatar los diferentes reglamentos, políticas, procedimientos, directrices, lineamientos y demás información de orden institucional.
- o. ñ. Observar con suma diligencia y cuidado las medidas preventivas establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de evitar accidentes o enfermedades laborales y observar rigurosamente las normas mínimas de aseo en el lugar de trabajo y con el equipo asignado.
- p. Someterse al control para el cumplimiento de los horarios establecidos por la Institución. El trabajador deberá marcar por sí solo el control de entrada y salida, tanto en el horario prescrito como en el ejercicio de permisos que le concedan.
- q. Registrar en la Sección de Personal cualquier cambio de su estado civil, nombre del cónyuge, o compañero(a) permanente, hijos y toda la información personal que la Institución necesite tener actualizada. La omisión y falta de veracidad en la información exime de toda responsabilidad a la Universidad de Boyacá.
- r. Utilizar responsablemente, hacer uso debido y guardar la confidencialidad de la información, documentos, programas, procesos, softwares, bases de datos de la Universidad y datos personales de los miembros de la Comunidad Universitaria de acuerdo con la ley y los reglamentos institucionales.
- s. Cumplir estrictamente las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, de los reglamentos, instrucciones, procedimientos y normas, que la Institución prescriba en forma general o dé en forma particular a cada trabajador.
- t. Asistir puntual y cumplidamente a las reuniones, capacitaciones y eventos organizados por la Universidad y a los cuales sea convocado.
- u. Actuar con honestidad, responsabilidad, veracidad, imparcialidad y justicia en el ejercicio de su cargo.
- v. Hacer uso adecuado del correo electrónico institucional como herramienta de trabajo, cuya seguridad será de responsabilidad exclusiva del trabajador, debiendo reportar cualquier anomalía o irregularidad a su superior.
- w. Mantener una conducta decorosa frente a la comunidad universitaria, en el desarrollo de todas sus actividades laborales, evitando realizar actos que

UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA

atenten contra la moral, las buenas costumbres y los valores que afecten la imagen de la Universidad de Boyacá.

Parágrafo: Hace parte íntegra del presente Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de propiedad Intelectual establecido por la Universidad de Boyacá.

CAPÍTULO XV PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA INSTITUCIÓN Y PARA LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 62. QUEDA PROHIBIDO A LA INSTITUCIÓN

- a. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de estos para cada caso o sin mandamiento judicial con excepción de las siguientes:
 - a.a. Respecto a los salarios, pueden hacerse deducciones o compensaciones en los casos autorizados por la Ley.
 - a.b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del 50% del salario y prestaciones para cubrir sus créditos o pensiones alimentarias, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
- b. Obligar en cualquier forma a los trabajadores, a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca la Institución.
- c. Exigir o aceptar dinero del trabajador, como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
- d. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
- e. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- f. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
- g. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los sitios de trabajo.
- h. Emplear en las certificaciones de que trata la ley, signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra",

UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA

cualquiera que sea la modalidad que utilicen para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

- i. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda a su dignidad.

ARTÍCULO 63. SE PROHÍBE A LOS TRABAJADORES:

- a. Sustraer de las dependencias de la Institución cualquier elemento de propiedad de esta, sin estar debidamente autorizado por la Universidad a través de su representante legal.
- b. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes o psicoactivas.
- c. Consumir o ingerir bebidas alcohólicas en el interior de la Universidad de Boyacá.
- d. Fumar en los lugares prohibidos por la ley, o en los lugares donde pueda llegar a causar algún perjuicio a la Universidad, a sus trabajadores, estudiantes, visitantes o comunidad en general.
- e. Conservar, portar o guardar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueda llevar el personal de vigilancia.
- f. Ingresar bebidas alcohólicas de cualquier clase o drogas consideradas como narcóticos, enervantes o psicoactivas.
- g. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Universidad de Boyacá.
- h. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución de trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que, participe o no en ellas.
- l Usar los útiles o herramientas suministrados por la Universidad con fines distintos del trabajo contratado.
- j. Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

ARTÍCULO 64. Además de las contempladas en la ley, se prohíbe a los trabajadores:

- a. Realizar labores distintas a las funciones encomendadas durante su jornada de trabajo.

UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA



- b. Aceptar recompensas, regalos, dádivas o préstamos de personas, que comprometieran el ejercicio de sus funciones.
- c. Abandonar el sitio de trabajo en horas de labores sin la autorización correspondiente del respectivo superior.
- d. Coartar la libertad para trabajar.
- e. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus superiores o la de terceras personas o que amenace o perjudique los elementos, maquinaria, equipos y planta física.
- f. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, a los compañeros de trabajo, comunidad académica, estudiantil o el nombre de la Universidad.
- g. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer de los archivos cualquier documento de la Universidad, sin autorización expresa de esta.
- h. Dejar el lugar de trabajo sin adoptar las medidas necesarias de seguridad para la preservación de los bienes de la Universidad.
- i. Permitir que durante la ejecución de las labores se incumplan órdenes, normas reglamentarias, métodos o sistemas, o tolerar infracciones.
- k. Realizar propaganda o proselitismo político o religioso dentro de la Institución.
- l. Aplicar a algún integrante de la comunidad universitaria cualquier forma de maltrato físico o psicológico que atente contra su dignidad, su integridad personal o el desarrollo de su personalidad.
- m. Vender objetos y mercancías dentro de la Universidad de Boyacá en beneficio propio o de terceros.
- n. Atentar o incitar a otros a destruir los bienes de la Universidad de Boyacá o hacer uso indebido de las propiedades de la institución o puestos bajo su responsabilidad.
- o. Realizar o ejecutar acciones o conductas que atenten contra la libertad, el respeto y el pudor sexual de alguno de los integrantes de la comunidad universitaria.
- p. ñ. Suplantar o permitir que un compañero de trabajo a través de cualquier medio lo suplante en la realización de cualquier actividad laboral.
- q. La alteración, modificación o elaboración de documentos propios de la Universidad o requeridos por ella.

Parágrafo: Cuando a un trabajador de la Universidad de Boyacá le sea evidenciado incumplimiento respecto a sus deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de sus funciones laborales, la Institución podrá realizarle un llamado de atención verbal o escrito, que tendrá como propósito hacer una crítica constructiva con la



UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA

intención de evitar que se repita tal conducta que pueda afectar la observancia de los principios y fines Institucionales.

CAPÍTULO XVI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 65. Todos los trabajadores de la Institución se rigen en materia disciplinaria por lo dispuesto en la Constitución Política de Colombia y las demás normas legales que rigen la república de Colombia, este Reglamento. A falta de norma expresa en el contrato individual de trabajo, en los Reglamentos Institucionales de la Universidad de Boyacá, serán aplicables las normas del Código Sustantivo de Trabajo y demás normas concordantes.

Constituyen faltas disciplinarias, el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los Reglamentos de la Universidad y, en especial, el incumplimiento de los deberes, obligaciones y prohibiciones del presente Reglamento.

ARTÍCULO 66. Las faltas se califican como gravísimas, graves o leves en atención a su naturaleza y efecto, a las modalidades y circunstancias fácticas del hecho, a los motivos determinantes y a los antecedentes personales del infractor.

La levedad o gravedad de las faltas la determinará el(a) Rector(a) de la Universidad o su delegado atendiendo los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad
- b. La afectación del servicio
- c. El nivel jerárquico y autoridad del infractor.
- d. La trascendencia de la falta.
- e. El perjuicio ocasionado a la Universidad
- f. La reiteración de la conducta.
- g. los motivos determinantes de la conducta
- h. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

ARTÍCULO 67. Clases de sanciones. En el evento de llegarse a probar la comisión de una falta, el trabajador de la Universidad de Boyacá está sometido a alguna de las siguientes sanciones:

- a. Amonestación escrita o llamado de atención escrito para las faltas leves, de la cual se hará la respectiva anotación en la correspondiente hoja de vida.

UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA

- b. Suspensión del contrato, hasta por ocho (8) días hábiles para las faltas leves; para faltas graves, la suspensión será por un término igual o superior a ocho (8) días hábiles y hasta por el máximo del término legal en caso de reincidencia, sin remuneración alguna.
- c. Terminación del contrato con justa causa, para las faltas gravísimas.

ARTÍCULO 68. Circunstancias que agravan la sanción:

- a. Realizar la conducta aprovechándose o abusando de la confianza de los funcionarios, directivos, administrativos, docentes o estudiantes de la Institución.
- b. Incurrir en la falta motivado por pago, dádivas, recompensa o promesa remuneratoria.
- c. Registrar antecedentes disciplinarios en la Institución.
- d. Reincidir en falta disciplinaria.
- e. Desbordar el ámbito Institucional y académico de la Universidad.
- f. Ocasionar algún daño a la Universidad y/o comunidad académica.
- g. Utilizar cualquier tipo de fuerza, acoso o constreñimiento contra algún miembro de la comunidad universitaria para la comisión de la falta.
- h. Inducir en error a la Universidad o dificultar su actuación faltando a la verdad o a través de la alteración, manipulación, ocultamiento o sustracción de las pruebas.
- i. Utilizar para la realización de la falta las herramientas informáticas o telemáticas de la Institución o administradas por ella.

ARTÍCULO 69. Circunstancias de atenuación de la sanción:

- a. Ausencia de antecedentes disciplinarios.
- b. Confesión realizada antes de proferirse decisión de primera instancia.
- c. Grado de afectación y perturbación del orden universitario.
- d. Trascendencia social de la falta.
- e. La reparación voluntaria del daño ocasionado por la comisión de la falta.
- f. Los motivos determinantes del comportamiento.

ARTÍCULO 70. Sin perjuicio de lo dispuesto en las demás normas del presente Reglamento, se consideran como faltas leves las siguientes:

- a. El retardo en la hora de entrada del trabajador, implica por la primera vez, llamado de atención escrito como medida correctiva; por segunda vez, llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida, por la tercera se dará aplicación a lo establecido en el artículo 65 numeral 2 de éste reglamento.



UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA

- b. La falta total en alguna jornada de trabajo según el tipo de contrato de trabajo celebrado, sin que medie justificación alguna, implica por primera vez suspensión de la jornada laboral hasta por tres (3) días, por segunda vez suspensión de la jornada laboral hasta por ocho (8) días y por tercera vez se considerará falta grave en virtud a los antecedentes de reincidencia.
- e. La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los elementos, para evitar accidentes de trabajo, implica por primera vez, suspensión de la jornada laboral por un (1) día; por la segunda vez suspensión de la jornada laboral hasta por dos (2) días y por tercera vez se considerará falta grave en virtud a los antecedentes de reincidencia.
- d. No dar un trato adecuado, diligente y respetuoso a la comunidad universitaria y al público en general, de acuerdo a las funciones y obligaciones contractuales que le sean asignadas o que se establezcan en los distintos reglamentos.
- e. El incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, cuando su carácter no constituya justa causa para su despido implica por primera vez, llamado de atención escrito como medida correctiva, por segunda vez suspensión de la jornada laboral hasta por ocho (8) días y por tercera vez se considerará falta grave en virtud a los antecedentes de reincidencia.
- f. El incumplimiento por la primera vez de las obligaciones contenidas en el artículo 59 excepto los literales b, c, g y t de este Reglamento, darán lugar a un llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida.
- g. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo debidamente comprobada, cuando su carácter no constituya justa causa para su despido implica: por primera vez, suspensión de la jornada laboral hasta por ocho (8) días; la reincidencia en la misma conducta se considerará falta grave.

Parágrafo: En cualquier caso, de suspensión implica el no pago de salario.

ARTÍCULO 71. Se consideran faltas graves y podrán dar lugar a la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador, las siguientes:

- a. El incumplimiento en el horario de trabajo asignado en la entrada o salida, de forma reiterada por más de tres (3) veces sin que medie excusa suficientemente válida.
- b. La falta total del empleado en alguna jornada de trabajo, aun por primera (1) vez.
- c. El incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA

- d. El haber obtenido una calificación deficiente o mala en el resultado de la evaluación del desempeño laboral que periódicamente realiza la institución al personal administrativo y/o docente.
- e. Haber obtenido una calificación regular por dos períodos consecutivos en el resultado de la evaluación del desempeño laboral que periódicamente realiza la institución al personal directivo, docente, administrativo y de servicio generales.
- f. No informar oportunamente por parte del trabajador, que se encuentra recibiendo pensión de jubilación o invalidez, estando al servicio de la Universidad de Boyacá.
- g. El estar incurso en alguna de las prohibiciones contempladas en el presente Reglamento y en las demás disposiciones internas de la Universidad de Boyacá.
- h. Parágrafo. Las sanciones son acumulativas sin consideración al tiempo que media entre una y otra.

ARTICULO 72. Se consideran faltas gravísimas y darán lugar a la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador, las siguientes:

- a. Engañar a la Universidad mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- b. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o graves indisciplinas en las que incurra el trabajador en sus labores o con ocasión a ellas, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo, los compañeros de trabajo o comunidad universitaria.
- c. Todo daño material causado intencionalmente a la planta física, obra, maquinaria, equipos, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- d. Todo acto contra la moral o delictuoso que el trabajador cometa en la Universidad o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus labores.
- e. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones en que incurra el trabajador de acuerdo con la normatividad vigente, o cualquier falta grave calificada como tal en contratos individuales, Reglamento Interno o Reglamento de Personal Docente, Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y demás disposiciones internas.
- f. Que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la Universidad de Boyacá.
- g. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de la Universidad.

UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA

- h. La sistemática inejecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones legales o contractuales.
- í. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas profilácticas o curativas, prescritas por el médico o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
- j. El no informar a la Universidad por parte del trabajador el tener una enfermedad contagiosa o crónica que no tenga carácter laboral, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime a la Universidad de las prestaciones, indemnizaciones legales derivadas de la enfermedad.
- k. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
- l. Cualquier conducta o acción en contra de algún miembro de la comunidad universitaria o de particulares que ocurra dentro de las instalaciones de la Universidad, que constituya violencia de género debidamente comprobada, de acuerdo a los protocolos establecidos por la Institución.

ARTÍCULO 73. TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL POR PARTE DEL TRABAJADOR. Constituyen justas causas, para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente, por parte del trabajador, sea personal administrativo, directivo o docente siempre que el hecho esté debidamente comprobado, las establecidas en el Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 74. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, las causas o motivo para esta determinación. Posteriormente no podrán alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTÍCULO 75. FACULTAD DISCIPLINARIA. Radica en la Universidad de Boyacá quien la ejercerá a través de su Rector(a), quien podrá delegar a través de Resolución al director (a) de la División de Recursos Humanos u otro funcionario, en los siguientes asuntos:

- a. Desarrollar el trámite de los procesos disciplinarios que se adelanten a trabajadores de la Universidad de Boyacá, tendientes al esclarecimiento de las conductas que puedan constituir faltas disciplinarias, según la normatividad vigente.



UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA

- b. Desarrollar las actuaciones correspondientes para garantizar que los procesos disciplinarios se desarrollen dentro de los principios y los procedimientos legalmente establecidos.
- c. Tramitar y proyectar, según el caso, las decisiones requeridas en desarrollo de las actuaciones disciplinarias adelantadas contra trabajadores de la Universidad de Boyacá de conformidad con lo establecido en este Reglamento, y demás normas legales que le sean aplicables.
- d. Decretar y practicar oportunamente las pruebas requeridas en desarrollo del proceso disciplinario adelantado a trabajadores de la Universidad de Boyacá.
- e. Mantener actualizada la información de los trámites disciplinarios adelantados por la División de Recursos Humanos.
- f. Emitir los documentos relacionados con las distintas investigaciones disciplinarias, solicitados o requeridos.
- g. Efectuar los llamados de atención a que hubiere lugar, de acuerdo con lo establecido en el presente Reglamento.

Parágrafo. Para el cumplimiento de lo anterior, el director (a) de la División de Recursos Humanos podrá desarrollar directamente las actuaciones, en compañía, asistencia y/o con participación del Asesor Jurídico de la Universidad.

ARTÍCULO 76. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. La Universidad de Boyacá a través del Rector(a) y/o Representante Legal o su delegado cuando tenga conocimiento por escrito de la comisión de un hecho u omisión, que pueda constituir falta disciplinaria, seguirá el siguiente procedimiento:

- a. Una vez se avoque conocimiento de los hechos, se ordenará mediante auto motivado la apertura de la indagación preliminar, el cual no tiene recurso por ser de trámite, con el fin de verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria e identificar el(os) posible(s) autor(es).
- b. En el auto de indagación preliminar se citará al(os) indagado (s) para que rinda(n) versión libre de los hechos objeto de investigación en compañía de su Apoderado si lo considera necesario. Así mismo ordenará las pruebas que considere pertinentes de acuerdo a los hechos o conductas indagadas.
- c. Una vez escuchado al trabajador en la diligencia de versión libre, se deberá levantar un acta como constancia de lo que allí se trató, la cual deberán firmar todos los que asistieron, la diligencia puede ser grabada. Si el trabajador se niega a firmar dicha acta, el delegado del empleador deberá solicitar a dos testigos que den fe de lo anterior y firmen el acta respectiva.
- d. En caso de manifestarse o existir impedimento o recusación que impida el normal trámite del proceso, esta será manifestada por escrito, en caso de ser

UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA

- procedente el Rector(a) nombrará al funcionario que deba continuar con el trámite del respectivo proceso.
- e. Una vez comprobada la existencia de una presunta falta, mediante auto motivado se le formularán cargos al investigado por escrito por parte del Rector(a) o el delegado de la Universidad de Boyacá, previa citación del disciplinado, de lo contrario se ordenará el archivo de las diligencias.
 - f. En ambos casos se notificará la decisión que se adopte al investigado y/o su Apoderado, por cualquiera de los medios autorizados dentro de las actuaciones surtidas.
 - g. Surtido lo anterior, el trabajador dispone de tres (3) días hábiles siguientes a la notificación, para presentar por escrito sus descargos, solicitar y aportar pruebas si lo considera necesario, en forma directa o por intermedio de Apoderado.
 - h. Dichos descargos deberán contener una relación detallada y precisa de los hechos objeto de investigación.
 - i. A partir de la fecha de la entrega de los descargos, el Rector(a) dispone de ocho (8) días hábiles para ordenar y practicar las pruebas solicitadas por el disciplinado, y las de oficio que considere conducentes y pertinentes, pudiendo prorrogarse por un término igual a la inicial.
 - j. Podrá ser variado el pliego de cargos luego de cumplida la práctica de pruebas y antes de tomar decisión de primera instancia, por error en la calificación jurídica o por prueba sobreviniente.
 - k. Una vez culminado el trámite probatorio, se correrá traslado por el término de tres (3) días hábiles para que presente sus alegatos de conclusión directamente o a través de Apoderado.
 - l. El Rector(a) dispone de ocho días (8) hábiles siguientes al vencimiento o radicación del traslado de alegatos de conclusión, para decidir si hay lugar a sanción, para lo cual proferirá Resolución motivada que se notificará de acuerdo con lo señalado en este Reglamento al disciplinado y reposará en su hoja de vida. En caso contrario ordenará el archivo del instructivo o diligencias, previa desanotación de los antecedentes que se hubieren incorporado.
 - m. Contra todas las sanciones procederán los recursos de: reposición ante el Rector(a) o Representante Legal y el de apelación ante el Consejo Directivo, los cuales deben ser interpuestos y sustentado por escrito dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la resolución que decida de fondo.
 - n. Una vez recibidos y verificada la procedencia de los recursos serán resueltos en un término máximo de diez (10) días hábiles cada uno.
 - o. ñ. La decisión adoptada en segunda instancia se considera como definitiva y contra ella no procede recurso alguno.

UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA

Acuerdo 1576 Consejo Directivo del 11 de octubre de 2022

- p. Durante el trámite de segunda instancia, a fin de darle la certeza al Consejo Directivo para que este cambie la decisión tomada por el Rector, o en su defecto que la confirme, se podrá decretar y practicar pruebas de oficio siempre y cuando sean conducentes, pertinentes y útiles al proceso.
- q. En caso de ser propuesta alguna nulidad de oficio o a petición de parte, esta deberá contener de forma clara y precisa la causal o causales en que se fundamenta de conformidad con la Ley disciplinaria colombiana y las pruebas que las soportan, la cual será resuelta dentro de los ocho (8) hábiles días siguientes a su radicación.

Parágrafo 1°. Si el trabajador sancionado tiene la calidad de docente, perderá el derecho de ser nominado o postulado ante el Comité de Evaluación y Clasificación Docente, dentro del año siguiente a la fecha de la sanción.

Parágrafo 2°. Todos los actos del proceso se notificarán en forma personal, en su defecto a la dirección de correo electrónico autorizada, o se enviará comunicación por correo certificado a la dirección suministrada en el proceso o la registrada en la hoja de vida del docente.

ARTÍCULO 77. El Rector en su calidad de representante legal, impondrá las sanciones disciplinarias del caso, respetando siempre los derechos fundamentales y garantizando el debido proceso.

Parágrafo: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación a los derechos fundamentales y principios de derecho del trámite señalado en el anterior artículo.

CAPÍTULO XVII RECLAMOS O PETICIONES

ARTÍCULO 78. El personal de la Institución podrá presentar observaciones, reclamos o peticiones respetuosas ante sus superiores, debidamente justificados y soportados, los cuales serán resueltos dentro de un tiempo razonable según su naturaleza.

CAPÍTULO XVIII PROTECCIÓN EN CASO DE DESPIDOS COLECTIVOS

ARTÍCULO 79. Cuando la Institución considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores parciales o totalmente ya sea en forma transitoria o definitiva, por causas de las previstas en la ley, se acogerá al

UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA

procedimiento establecido por la normatividad vigente en los términos y trámites indicados.

CAPÍTULO XIX MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 80. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Universidad de Boyacá constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia, que promueva el trabajo, en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral institucional y el buen ambiente en la Universidad y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad tanto del personal ocasional o transitorio, administrativo bien sea, vinculados por contrato a término fijo, o de término indefinido, docentes de tiempo completo, medio tiempo, de cátedra o tiempo parcial.

ARTÍCULO 81. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Universidad ha previsto los siguientes mecanismos:

- a. Información a todo el personal sobre el contenido de las normas legales vigentes, permitiendo que se pongan en conocimiento ante el Comité de Convivencia Laboral a través del canal de comunicación que se encuentre habilitado en el momento, todas aquellas conductas que constituyen acoso laboral o afecten el buen clima organizacional.
- b. La participación de los todos trabajadores en la prevención y corrección de conductas de acoso laboral en sus respectivos lugares de trabajo.

ARTÍCULO 82. Con base en lo anterior, se diseñarán y aplicarán actividades con el fin de:

- a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral de convivencia.
- b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones institucionales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
- c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la comunidad universitaria, que afecten la dignidad del personal, señalando las recomendaciones correspondientes.

UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA



ARTÍCULO 83. La Universidad, independiente del ejercicio del poder subordinante, evaluará la necesidad de capacitar al personal Administrativo y/o Docente con miras a evitar conductas de hostigamiento laboral y diseñará políticas para que los superiores jerárquicos no agredan con su actuar al personal subordinado.

ARTÍCULO 84. Para efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, la Universidad tiene un Comité de Convivencia Laboral, el cual se rige por las normas vigentes en Colombia a fin de cumplir con las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

ARTÍCULO 85. El Comité de Convivencia Laboral, estará integrado en forma bipartita por representantes de los trabajadores administrativos y docentes, así como representantes de la Rectoría y desempeñarán entre otras las siguientes actividades:

- a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Universidad en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral de convivencia en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de su confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
- e. Hacer las sugerencias que se consideren 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 Universidad.
- f. Atender las conminaciones preventivas que formulen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto por la legislación vigente y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
- g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

ARTÍCULO 86. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá cada tres (3) meses o cuando lo considere necesario. El Comité designará un coordinador ante quien



UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA

Acuerdo 1576 Consejo Directivo del 11 de octubre de 2022

podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente constitutivas de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el Comité, así como las sugerencias que a través del mismo hagan los miembros de la comunidad universitaria para el mejoramiento de la vida laboral en la Universidad.

ARTÍCULO 87. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité de Convivencia Laboral en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido de convivencia, si fuere necesario, formulará las recomendaciones que estime y, en casos especiales promoverá entre los involucrados el compromiso de mejorar la convivencia, mediante reglas claras y precisas. En casos especiales, el Comité de Convivencia Laboral podrá asesorarse de un especialista, pero tal decisión debe tomarse de común acuerdo y su concepto no obliga.

ARTÍCULO 88. Si como resultado de la actuación el Comité de Convivencia Laboral, considera que hay lugar a proceso disciplinario, se procederá conforme lo dispone el Reglamento Interno de Trabajo vigente, respetando en todo caso el derecho de defensa del posible infractor. Lo anterior, no es óbice para quien se considere víctima de acoso laboral ejerza las acciones administrativas y judiciales establecidas en la ley.

CAPÍTULO XX DISTINCIONES Y RECONOCIMIENTOS

ARTÍCULO 89. Para todos los efectos se adoptan las siguientes definiciones:

Distinciones. Son honores académicos que se otorgan por las calidades sobresalientes de un profesor o de un funcionario de la Universidad, o de un profesional externo a la institución. Las Distinciones se otorgan por méritos y se expresan en condecoraciones o insignias.

Reconocimientos. Son manifestaciones institucionales para agradecer los servicios prestados durante un periodo de tiempo y se expresan en símbolos, galardones o recompensas. Estos se otorgan por tiempo de servicio, a los funcionarios que han mantenido una excelente conducta.

ARTÍCULO 90. La creación y otorgamiento de las Distinciones será potestativa del Consejo de Fundadores en concordancia con lo estipulado en el Acuerdo 009 del 17 de agosto de 1999 y las demás normas que lo adicionen o modifiquen.



UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA

ARTÍCULO 91. El doctorado “Honoris Causa” se otorgará a profesionales colombianos o extranjeros eminentes para exaltar sus méritos académicos y profesionales, que se hayan destacado por sus valiosos aportes a la ciencia, la técnica, el arte o la cultura, y que comparten los principios y valores de la misión y visión institucional de la Universidad de Boyacá.

ARTÍCULO 92. La “Orden al Mérito Universitario” se otorgará a personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, que se hagan acreedores a ella por sus comprobados méritos y que hayan contribuido al engrandecimiento y desarrollo de la Universidad, según lo previsto en el Acuerdo No. 009 del 17 de agosto de 1999 del Consejo de Fundadores.

ARTÍCULO 93. La creación y otorgamiento de los Reconocimientos es potestativo del Consejo Directivo. Ellos son:

- a. El “Escudo Institucional”, para docentes y funcionarios que se hallen vinculados por cinco (5) años, ESCUDO DE BRONCE; diez (10) años, ESCUDO DE PLATA y quince (15) años o más, ESCUDO DE ORO.
- b. El “Reloj Universidad de Boyacá” para los docente y funcionarios que se hallen vinculados a la institución por 20 años o más y hayan demostrado lealtad y compromiso con la Universidad.
- c. La “Medalla Fundadores” para los docentes y funcionarios que se hallen vinculados a la institución por 25, 30, 35 años o más y hayan demostrado lealtad y compromiso con la Universidad.

ARTÍCULO 94. El otorgamiento de la “Medalla Fundadores” como reconocimiento no inhabilita para ser condecorado con cualquiera de las distinciones establecidas en este Acuerdo.

ARTÍCULO 95. Las distinciones y reconocimientos mencionados anteriormente serán otorgados en acto especial presidido por el presidente del Consejo Directivo, el Rector(a) y demás Directivos de la Institución.

TÍTULO XXI APLICACIÓN NORMAS ESPECIALES

ARTÍCULO 96. Según la normatividad colombiana vigente aplicable a la Universidad de Boyacá, respecto a la modalidad de trabajo se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA



- a. **TRABAJO EN CASA.** Se entiende como trabajo en casa la habilitación al trabajador para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo o favorezca el desarrollo de las mismas y previamente autorizado por el Rector, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
- b. **MEDIOS UTILIZADOS:** El trabajo en casa no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

ARTICULO 97. DESCONEXIÓN LABORAL. El presente apartado tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores de la Universidad de Boyacá, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

ARTÍCULO 98. Entiéndase como desconexión laboral el derecho que tienen todos los trabajadores, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

ARTÍCULO 99. Los trabajadores gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

Parágrafo 1°. Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de este derecho, se desmejore las garantías que aquí se establecen.

Parágrafo 2°. Se exceptúa en este acápite el caso de suma gravedad, de acuerdo con el cargo, las responsabilidades que tenga.



UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA

Acuerdo 1576 Consejo Directivo del 11 de octubre de 2022

34

ARTÍCULO 100. Conforme lo establece La Legislación Laboral Vigente, la Universidad de Boyacá implementara una reglamentación sobre desconexión laboral para todos sus trabajadores.

CAPÍTULO XXII PUBLICACIÓN

ARTÍCULO 101. La Universidad de Boyacá publicará en cartelera de la Institución el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores, mediante circular interna a través del correo electrónico institucional de la publicación del Reglamento, para que en el término de dos (2) días hábiles los trabajadores manifiesten sugerencias sobre el contenido.

Una vez recibidas las mismas serán tramitadas por el Consejo Directivo.

ARTÍCULO 102. Para las situaciones de carácter laboral no contempladas en el presente Reglamento se tendrá en cuenta lo establecido en el ordenamiento legal vigente.

ARTÍCULO 103. Este Reglamento entra en vigencia a partir de la fecha de su aprobación, expedición y publicación y deroga todas las disposiciones anteriores que le sean contrarias y hace parte integral del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 104. Este Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Tunja a los once (11) días del mes de octubre de dos mil veintidós (2022).



ROSITA CUERVO PAYERAS
Presidenta Consejo Directivo



MÓNICA ALEXANDRA ÁLVAREZ MEJÍA
Secretaria General

UNIVERSIDAD COMPROMETIDA CON EL FUTURO DE BOYACÁ Y DE COLOMBIA