





**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE**  

---

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**



**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE**  

---

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

Dirección de Gestión Humana  
Barranquilla, 2017



*Vigilada Mineducación*

[www.uninorte.edu.co](http://www.uninorte.edu.co)

Km 5, vía a Puerto Colombia, A.A. 1569

Área metropolitana de Barranquilla (Colombia)

Una realización de la  
Dirección de Gestión Humana  
Secretaría General

© Fundación Universidad del Norte, 2017

*Coordinación editorial*

Zoila Sotomayor O.

*Diseño y diagramación*

Álvaro Carrillo Barraza

*Diseño de portada*

Joaquín Camargo Valle

*Corrección de textos*

Mercedes Castilla M.

Impreso y hecho en Colombia  
Publicaciones Comerciales  
Barranquilla (Colombia)

*Printed and made in Colombia*

---

## CONTENIDO

Preámbulo .....	1
CAPÍTULO I	
Disposiciones generales.....	1
CAPÍTULO II	
Condiciones de admisión .....	2
CAPÍTULO III	
Período de prueba.....	4
CAPÍTULO IV	
Contrato de trabajo.....	5
CAPÍTULO V	
Contrato de aprendizaje .....	6
CAPÍTULO VI	
Horario de trabajo .....	8
CAPÍTULO VII	
Horas extras y trabajo nocturno .....	9
CAPÍTULO VIII	
Días de descanso legalmente obligatorios .....	10
Aviso sobre trabajo dominical. Recargo por trabajo dominical y festivo.....	11
Vacaciones remuneradas.....	11
Permisos y licencias.....	12

---

CAPÍTULO IX	
Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pago y períodos que lo regulan .....	14
CAPÍTULO X	
Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo .....	16
CAPÍTULO XI	
Prescripciones de orden.....	19
CAPÍTULO XII	
Orden jerárquico .....	21
CAPÍTULO XIII	
Labores prohibidas para mujeres y menores.....	21
CAPÍTULO XIV	
Obligaciones especiales para la Fundación Universidad del Norte y los trabajadores.....	23
CAPÍTULO XV	
Justas causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo.....	35
CAPÍTULO XVI	
Procedimiento para prevenir y corregir las conductas de acoso laboral .....	36
CAPÍTULO XVII	
Escala de faltas y sanciones disciplinarias .....	38
CAPÍTULO XVIII	
Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias .....	48



---

CAPÍTULO XIX	
Política de alcohol y drogas.....	49
CAPÍTULO XX	
Aspectos laborales del teletrabajo.....	51
CAPÍTULO XXI	
Publicaciones.....	53
CAPÍTULO XXII	
Vigencia .....	53
CAPÍTULO XXIII	
Disposiciones finales .....	53
CAPÍTULO XXIV	
Cláusulas ineficaces.....	53



## PREÁMBULO

La Universidad del Norte propende por brindar un ambiente laboral adecuado donde la calidad de las relaciones humanas contribuya al logro de los objetivos institucionales fortaleciendo el crecimiento de seres humanos integrales, cuyo sentido de pertenencia a la Institución evidencia compromiso social con el desarrollo de la región y del país. Por ello promueve entre otros valores el respeto por los demás, la integridad y la ética como base de las relaciones laborales, y propicia espacios para el trabajo en equipo, la cooperación, el liderazgo y el autodesarrollo, que incentivan la iniciativa, innovación y la creatividad de sus trabajadores.

Con base en lo anterior, expide el presente Reglamento Interno de Trabajo que se regirá por las siguientes normas:

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.º:** El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por el empleador FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, cuyo domicilio principal es la ciudad de Barranquilla, y bajo su disposición quedan sometidos tanto la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE como todos sus trabajadores, incluso cuando estos se encuentren prestando sus servicios en otro domicilio o en el exterior conforme a lo establecido por la Institución. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, solo pueden ser favorables al trabajador.

## CAPÍTULO II

### CONDICIONES DE ADMISIÓN

**Artículo 2.º:** Quien aspire a ocupar un cargo en la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, debe diligenciar su hoja de vida en el sistema de información de la Dirección de Gestión Humana. El candidato debe cumplir con el perfil exigido, teniendo en cuenta las competencias asignadas y los requisitos que en el proceso de selección fueron definidos por la Institución, así:

- Presentar hoja de vida completamente digitada en el portal de la Institución: [www.uninorte.edu.co/trabaja](http://www.uninorte.edu.co/trabaja).
- Diligenciar formato de datos personales y familiares diligenciado.
- Entregar cinco (5) copias impresas en blanco y negro, legibles y ampliadas de su cédula de ciudadanía o de extranjería. Debe reposar mínimo 1 copia en hoja de vida UN.
- Entregar un archivo digital de su cédula de ciudadanía o de extranjería, en formato .JPG. El documento debe pesar MENOS de 500 KB. El archivo debe denominarse igual que su número de identificación.
- Enviar foto en archivo digital formato .JPG tamaño 4\*6 con fondo de color blanco.
- Para Extranjeros: Entregar cinco (5) copias impresas en blanco y negro, legibles y ampliadas, y una (1) en archivo digital (en formato .JPG, el documento debe pesar MENOS de 500 KB) del pasaporte y visa de trabajo vigente para fecha de ingreso, con sello de registro de entrada al país. Debe reposar mínimo 1 copia en hoja de vida de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.
- Fotocopiar diploma del título mínimo requerido por el perfil del cargo, ya sea de bachiller, técnico, tecnólogo, pregrado y/o

postgrado, o constancia de estudios actuales. En caso de no tenerlo, anexar copia de la acta de grado.

- Para Profesores: Presentar certificado de notas de estudios de pregrado y posgrado.
- Certificación del banco o entidad financiera seleccionada, donde conste número y tipo de cuenta; e informar si tiene contrato por primera vez con la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE o si va a realizar cambio de cuenta de la reportada en contratos anteriores.
- Dejar constancia de la matrícula o tarjeta profesional en fotocopia o copia del documento escaneado.
- Entregar certificación en original con fecha de expedición no mayor a 15 días, de la EPS en donde tiene vigente su afiliación o de la última entidad con la que estuvo afiliado. Presentarla solo si alguna vez ha pertenecido al sistema nacional de seguridad social.
- Anexar en original, con fecha no mayor a 15 días, certificación expedida por la entidad que acredite la vigencia de su afiliación a un Fondo de Pensión o de aquella donde estuvo afiliado anteriormente. Presentarla solo si alguna vez ha sido afiliado.
- Presentar certificación en original con fecha de expedición no mayor a 15 días, expedida por la entidad donde tiene su afiliación al Fondo de Pensiones vigente o donde estuvo afiliado anteriormente. Presentarlo solo si alguna vez ha sido afiliado.
- Incluir certificación del último empleo y de los trabajos anteriores que haya tenido, en donde sustente el tiempo mínimo de experiencia requerida según el perfil del cargo al que se encuentra participando en la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE. Si la empresa ha sido liquidada, anexar carta personal manifestando dicha situación.
- Presentar fotocopia de la licencia de conducción para los que vayan a desempeñar cargos de conducción.

- Además, el aspirante deberá someterse a los exámenes y pruebas prescritas por la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE a fin de acreditar su habilidad, capacidad, formación técnica y/o académica, condiciones físicas, psicológicas y disciplinarias para el buen cumplimiento de sus obligaciones.

**PARÁGRAFO 1:** La solicitud de empleo y la presentación de los documentos anteriormente mencionados no implica compromiso alguno por parte de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE de contratar al aspirante; por lo tanto, queda entendido que si no es admitido, no tendrá derecho a reclamos de ninguna naturaleza ni a exigir explicación alguna sobre tal determinación.

**PARÁGRAFO 2:** El aporte de la información y todo tipo de anexos implica por parte del aspirante la declaración de autenticidad de los documentos y su consentimiento para que sean verificados.

**Artículo 3.º:** Autorización de tratamiento de datos personales y política e información personal. El trabajador autoriza de manera previa, explícita, inequívoca e informada a la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE para que en cumplimiento de tales condiciones, recolecte y trate sus datos personales con fines laborales por el tiempo que sea necesario o el máximo legal permitido. Esta autorización comprende la información que suministra verbalmente o por escrito con ocasión de los procesos de selección y durante su vinculación como empleado. Por lo tanto, la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE podrá realizar todos los usos necesarios para alcanzar dicha finalidad laboral.

### CAPÍTULO III

#### PERIODO DE PRUEBA

**Artículo 4.º:** La FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE queda sometida a las disposiciones vigentes del Código Sustantivo del Trabajo que regulan la figura del periodo de prueba dentro de las diferentes modalidades de contrato de trabajo.

**Artículo 5.º:** El periodo de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que, por parte del empleador, tiene por objeto apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de este, considerar la conveniencia de las condiciones del trabajo (art. 76 C.S.T.).

**Artículo 6.º:** 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 C.S.T.).

**Artículo 7.º:** El periodo de prueba no puede exceder los 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, ni sobrepasar el límite de dos 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. 78 C.S.T.).

**Artículo 8.º:** Cuando el periodo de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el periodo inicialmente estipulado, siempre que el tiempo total de la prueba no exceda dichos límites (art. 79 C.S.T.).

**Artículo 9.º:** El periodo de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso, sin lugar a indemnización alguna y sin que la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE tenga que dar explicaciones sobre dicha terminación. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (art. 80 C.S.T.).

## CAPÍTULO IV

### CONTRATO DE TRABAJO

**Artículo 10.º:** Dadas las necesidades y circunstancias particulares de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, el lugar en donde se formaliza el contrato solo constituye el sitio de enganche del trabajador. La UNIVERSIDAD tiene plena libertad para decirle al trabajador dónde

debe desempeñar sus trabajos o para cambiar el lugar de labor, todo en el momento en que lo estime conveniente.

La FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE conserva en todo tiempo el derecho a asignarle al trabajador el desempeño de funciones distintas a las que venga desarrollando, siempre que no constituya de manera alguna desmejoramiento de sus condiciones laborales.

## CAPÍTULO V

### CONTRATO DE APRENDIZAJE

**Artículo 11.º:** La FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE queda sometida a todas las disposiciones vigentes que regulan la figura del contrato de aprendizaje, como son: la Ley 789/2002, Decreto 933/2003, Acuerdo 11/2008, Decreto Único Reglamentario 1072/2015 y demás normas concordantes y/o por aquellas disposiciones que en el futuro las reformen, modifiquen o sustituyan.

**Artículo 12.º:** El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del derecho laboral, sin subordinación y durante un plazo no superior a dos (2) años, en la que una persona natural mientras recibe formación teórica en una entidad autorizada obtiene el auspicio de una empresa, que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del ente patrocinador, con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice dicho proceso y el cual, en ningún caso, constituye salario ( art. 30 Ley 789/2002. Mod. DUR1072/2015).

**Artículo 13.º:** El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:



1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes.

**Artículo 14.º:** El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de dos (2) años y deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva, salvo los siguientes casos, en los cuales

se circunscribirá al otorgamiento de formación práctica empresarial: 1. Práctica de estudiantes universitarios: En este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas, sin que la duración llegue a superar el término máximo de dos (2) años. 2. Prácticas de estudiantes técnicos y tecnólogos: La duración máxima de la relación de aprendizaje será de un (1) año, siempre y cuando las prácticas estén contempladas en el pensum académico debidamente aprobado por la autoridad competente (DUR1072/2015).

## CAPÍTULO VI

### HORARIO DE TRABAJO

**Artículo 15.º:** La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal ( art. 158º C.S.T.).

**Artículo 16.º:** Actualmente las dos grandes jornadas utilizadas como horario de entrada y salida de los trabajadores de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE son las siguientes:

Lunes a viernes de 8:00 a. m. a 12:30 p. m. y de 2:00 p. m. a 6:30 p. m.  
Lunes a viernes de 8:00 a. m. a 12:00 m. y de 2:00 p. m. a 6:00 p. m.,  
Sábados de 8:00 a. m. a 1:00 p. m.

**PARÁGRAFO.** Aquellos cargos dentro de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE que por sus características no puedan registrarse por las jornadas de trabajo expuestas en la presente cláusula, le corresponderá al jefe o director del área respectiva, utilizando el medio más expedito, determinar y notificar al trabajador excluido de su regulación la jornada de trabajo aplicable, precisándole la intensidad horaria, días que corresponda prestar el servicio y, además, tiempo de descanso dentro de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la exposición de cualquier otro aspecto relacionado con la jornada de trabajo que estime necesario.

No obstante lo anterior, se podrá establecer una jornada o un horario distinto al trabajador de acuerdo con las necesidades de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE. Así mismo, según las funciones que este desempeñe, podrá realizar turnos de trabajo y en orden a ello será informado por cualquier medio, cuando sea el momento requerido.

## CAPÍTULO VII

### HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

**Artículo 17.º:** La FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE queda sometida a todas las disposiciones legales vigentes que regulan la (i) jornada de trabajo diurna y nocturna, (ii) trabajo suplementario, (iii) tasa y liquidación de recargos por trabajo suplementario, tal como se encuentra previsto en el artículo 25 de la Ley 789/2002; artículos 159, 163 y 134 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 1846/2017; y, demás normas concordantes y/o por aquellas disposiciones que en el futuro las reformen.

**Artículo 18.º:** El trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiún horas (9:00 p. m.). (Art. 160 C.S.T.).

**Artículo 19.º:** Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.).(Art. 160 C.S.T.).

**Artículo 20.º:** Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede a la máxima legal. (Art. 159 C.S.T.).

**Artículo 21.º:** 1. El trabajo nocturno por el solo hecho de serlo se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35 %) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 161 literal c) del C.S.T.

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

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

4. Cada uno de los recargos anteriormente mencionados se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (art. 168 C.S.T.).

**PARÁGRAFO 1:** El reconocimiento de trabajo suplementario, de horas extras, de dominicales y festivos será válido cuando por escrito lo autorice el jefe inmediato del funcionario y sea reportado a través del sistema de información asignado para ello.

**PARÁGRAFO 2:** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el sueldo correspondiente a la segunda quincena del mes en donde sean reportados. El trámite se realiza a través de la Sección de Nómina de la Dirección de Gestión Humana.

## **CAPÍTULO VIII**

### **DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**Artículo 22.º:** La FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE se encuentra sometida a la reglamentación vigente establecida por la legislación laboral respecto a los días de descanso obligatorio por día de fiesta o dominical, conforme lo señalado en la Ley 51/1983 y/o cualquier otra disposición que en el futuro la reforme.

**PARÁGRAFO 1:** El reconocimiento de días de descansos obligatorios, distintos a los legales, así como su remuneración, solo se establecerá dentro del contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo o en el pacto colectivo.

**PARÁGRAFO 2:** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Ley 50/1990, art. 26).

---

## AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL RECARGO POR TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO

**Artículo 23.º:** La FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE se encuentra sometida a la reglamentación vigente establecida por la legislación laboral respecto (i) al aviso por trabajo en día de descanso y, (ii) recargo por trabajo en día de descanso obligatorio, tal como se encuentra señalado en el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo y/o cualquier otra disposición que en el futuro la reforme.

**Artículo 24.º:** El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

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

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

**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 (art. 179 C.S.T.).

Los días de descanso remunerado, distintos a los establecidos por la Ley 51/1983, se establecerán dentro del contrato de trabajo o pacto colectivo, según corresponda.

## VACACIONES REMUNERADAS

**Artículo 25.º:** La FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE se encuentra sometida a la reglamentación vigente establecida por la legislación laboral respecto al (i) periodo de vacaciones, (ii) señalamiento de época de vacaciones, (iii) compensación de las vacaciones en dinero, (iv) acumulación de vacacio-

nes, (v) liquidación de las vacaciones, (vi) registro de vacaciones, tal como se encuentra señalado en los artículos 187 al 192 del Código Sustantivo del Trabajo y/o cualquier otra disposición que en el futuro la reforme.

**Artículo 26.º:** La FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE concederá a sus trabajadores vacaciones colectivas, que se encuentran sometidas a la siguiente reglamentación.

1. Por regla general, la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE concederá a sus trabajadores vacaciones colectivas.
2. Excepcionalmente, previa autorización expresa dada por el director o jefe del área, el trabajador podrá disfrutar su periodo de vacaciones en fechas distintas a las señaladas institucionalmente. La solicitud de las vacaciones deberá realizarse por medio del sistema de información de Gestión Humana y el jefe del área debe autorizarlas por el mismo medio.
3. La FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE dará a conocer a sus trabajadores, con mínimo quince días de anticipación, la fecha a partir de la cual concederá las vacaciones colectivas, así como la fecha en que corresponda reincorporarse a sus labores.

#### PERMISOS Y LICENCIAS

Se entenderá el permiso como la ausencia del trabajador de su puesto de trabajo, de forma temporal, no periódica y de corta duración, que por una causa determinada otorga la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE a sus trabajadores.

Se entenderá que la licencia es la autorización que el empleador concede al trabajador para no asistir a su puesto de trabajo, por periodos mayores. La licencia remunerada se otorga a discreción del empleador; la no remunerada suspende temporalmente el contrato de trabajo y libera al trabajador de ejercer las funciones para las cuales se le contrató y a la

Institución de su obligación de remunerarlo, exceptuando los aportes correspondientes a la seguridad social en salud.

**Artículo 27.º:** La FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio, el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, la atención de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, asistir a citas médicas o asistir al sepelio de sus compañeros. En los casos señalados anteriormente, le corresponde al trabajador avisar a su jefe inmediato con la debida oportunidad. En el último caso, el número de los que se ausenten no puede perjudicar el funcionamiento de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.

La concesión de los permisos antes mencionados estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o mientras ocurre, según lo permitan las circunstancias. Sin excepción, el trabajador deberá presentar la respectiva justificación en un lapso no mayor a tres (3) días hábiles a su jefe inmediato.
2. En caso del sepelio de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10 % de los trabajadores.
3. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación, citas médicas), el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan sin perjuicio de la presentación de los respectivos soportes.

**PARÁGRAFO 1:** La ausencia del trabajador requiere autorización expresa por parte del jefe inmediato, quien, considerando la situación presentada, asimismo podrá solicitar visto bueno a la Dirección de Gestión Humana. En el evento que no hubiese sido posible obtener autorización

previa por parte del jefe inmediato del trabajador o de la Dirección de Gestión Humana, le corresponde al trabajador, en todo caso, acreditar los motivos que originaron su ausencia dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, contados a partir de dicha ausencia.

**PARÁGRAFO 2:** La ausencia del trabajador por enfermedad general solo se justificará mediante la presentación de la respectiva incapacidad expedida y refrendada por la EPS. Esta incapacidad deberá presentarse a la sección de Nómina de la Dirección de Gestión Humana de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE a más tardar al día siguiente de su expedición.

**PARÁGRAFO 3:** El trabajador deberá reintegrarse a sus labores habituales el día siguiente en que termina la licencia o permiso. El retardo sin causa plenamente justificada constituye una falta a sus obligaciones, que podrá generar una sanción de acuerdo con lo dispuesto en este reglamento. No obstante, aun cuando suceda por primera vez, atendiendo a las circunstancias, podrá ser considerado como justa causa para terminar el contrato de trabajo.

**Artículo 28.º:** La FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE otorgará a sus trabajadores los permisos contemplados en el Pacto Colectivo de trabajo, de acuerdo con las condiciones establecidas en el mismo.

## CAPÍTULO IX

### SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

**Artículo 29.º:** En la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, la remuneración mínima se encuentra regulada por las disposiciones legales aplicables en la materia, sin perjuicio de las disposiciones establecidas para los beneficiarios del pacto colectivo. El pago del salario devengado por los trabajadores de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE y demás beneficios laborales se consignan directamente en la cuenta bancaria que cada trabajador tenga asignada para tal efecto. El trabajador



queda obligado a mantener vigente una cuenta bancaria con la entidad financiera con la que la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE tenga celebrado convenios. El periodo de pago puede ser quincenal o mensual, según la modalidad de contratación y labor ejecutada. En todo caso se establecerá dentro del contrato de trabajo el periodo de pago del salario.

**Artículo 30.º:** Los reclamos originados por errores en el pago de la remuneración se llevarán a cabo por el interesado, para lo cual tendrá que dirigirse a la Sección de Nómina de la Dirección de Gestión Humana durante la quincena siguiente a aquella en la que se dio el equívoco. Los ajustes a que haya lugar serán efectuados en la quincena siguiente al reclamo.

**Artículo 31.º:** 1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como son: por unidad de tiempo, por obra, a destajo o por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

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

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

4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30 %) por ciento.

5. 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.

## CAPÍTULO X

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

**Artículo 32.º:** Es obligación de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE 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 en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad con el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**Artículo 33.º:** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por intermedio de la EPS a la cual se encuentre afiliado o la institución que preste el plan complementario de salud, o a través de las instituciones adscritas a la Administradora de riesgos laborales.

**Artículo 34.º:** Todo trabajador que se sienta enfermo deberá comunicarlo el mismo día a su jefe inmediato, con el propósito de que este permita su ausencia en el trabajo y la consiguiente asistencia a la cita médica de la EPS en donde se encuentre afiliado. En todo caso le corresponderá al trabajador dar cumplimiento a lo establecido en el artículo

---

35.º del presente reglamento. Si se omite lo dispuesto en la mencionada norma, se entenderá que su inasistencia al trabajo fue injustificada para los efectos a que haya lugar.

**Artículo 35.º:** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se niegue a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados incurrirá en falta grave.

**Artículo 36.º:** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de seguridad y salud que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE para la prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

**PARÁGRAFO:** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

**Artículo 37.º:** En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios a través de la Fundación Centro Médico del Norte, la cual determinará si es necesario el traslado a la Institución de salud adscrita a la Administradora de riesgos laborales. Así mismo, la Sección de Seguridad y Salud en el trabajo, de la Dirección de Gestión Humana tomará las medidas que considere necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

**Artículo 38.º:** En caso de accidente no mortal, incluso el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador deberá comunicarlo a su jefe inmediato, y a la Sección de Seguridad y Salud en el trabajo de la Dirección de Gestión Humana o dependencia o entidad que esta designe para tal efecto, de tal forma que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes y conforme a los procedimientos internos de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.

**Artículo 39.º:** Todos los accidentes de trabajo y enfermedades laborales se inscribirán en los registros y estadísticas pertinentes a efectos de llevar un control estricto de los hechos, causas, consecuencias y frecuencia de los mismos.

**Artículo 40.º:** En todo caso en lo referente a los puntos que trata este capítulo, tanto la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE como los trabajadores se someterán a las disposiciones contempladas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo establecidas por el Decreto 1072/2015, legislación vigente sobre seguridad y salud en el trabajo, así como las normas que lo complementen, modifiquen o sustituyan.

**Artículo 41.º:** La FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima; solo estará obligada a brindar los primeros auxilios. Tampoco responderá por el agravamiento que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente si el trabajador no dio el aviso oportuno correspondiente, o por haberlo demorado sin justa causa, o no haberse ceñido al tratamiento ordenado.

## CAPÍTULO XI

### PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**Artículo 42.º:** Los trabajadores de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Buen trato y respeto a sus compañeros de trabajo, estudiantes, visitantes y usuarios en general con los cuales la Universidad tenga relación.
3. Procurar completa armonía e interacción inteligente con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general ante sus superiores, compañeros de trabajo, usuarios y estudiantes.
5. Ejecutar con honradez, responsabilidad, diligencia, prontitud, buena voluntad y de la mejor manera posible los trabajos que se les confíen.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar relacionadas con el trabajo y la disciplina general de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Ser veraz en todo caso.
8. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, acatando su verdadera intención que es, en todo caso, la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos para el crecimiento personal y de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.

9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que les indiquen sus respectivos jefes para el manejo de información o documentos, confidenciales o no, maquinarias, útiles, equipos, o instrumentos de trabajo.
10. Asumir en todo momento una actitud responsable frente al cuidado y conservación del medio ambiente sin perjuicio de los lineamientos y orientaciones impartidas por la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.
11. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde deben desempeñar las labores. Está prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros o permanecer fuera del que les corresponde durante la jornada laboral.
12. Cumplir con las consignas establecidas por sus superiores para la prestación de un mejor servicio.
13. Hacer el mejor uso de las instalaciones de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE y de los elementos de trabajo a su cuidado o responsabilidad en términos de eficiencia y racionalidad.
14. Mantener en estado de limpieza tanto su ropa como su persona, teniendo en cuenta la clase de labor que se les encomendó.
15. Participar activamente, siempre que la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE lo disponga, en los cursos, conferencias, prácticas y entrenamientos de capacitación laboral, así como los que se hagan para procurar la seguridad, prevenir incendios, fomentar el orden, aseo, y limpieza, y otros que la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE organice directa o indirectamente en sus instalaciones o en las de otras empresas o entidades, bien sea en su área geográfica de trabajo o bien en cualesquiera otras.

---

## CAPÍTULO XII

### ORDEN JERÁRQUICO

**Artículo 43.º:** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE es el siguiente:

Consejo Directivo.

Rector.

Vicerrectores.

Decanos.

Directores de áreas académicas y administrativas.

Jefes de áreas administrativas.

Profesores.

Coordinadores y administradores.

Asistentes y analistas.

Supervisores.

Secretarias.

Auxiliares.

**PARÁGRAFO:** Para efectos de este reglamento, siempre que se haga referencia a director debe entenderse únicamente los decanos y el más alto rango de las oficinas administrativas.

## CAPÍTULO XIII

### LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

**Artículo 44.º:** 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, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

**Artículo 45.º:** Las mujeres, sin distinción de edad, y 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.

**Artículo 46.º:** Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
2. Trabajos en los cuales confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
3. Trabajos en máquinas afiladoras de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
4. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.

**PARÁGRAFO:** No obstante lo anterior, los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio del Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio del Trabajo pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.



## CAPÍTULO XIV

### OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE Y LOS TRABAJADORES

**Artículo 47.º:** La FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE se encuentra sometida a las obligaciones especiales para el empleador conforme a lo establecido en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

**Artículo 48.º:** Los trabajadores de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE se encuentran sometidos a las obligaciones especiales previstas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y, además, a las obligaciones especiales señaladas para el cargo que ocupa. Así mismo, para efectos del presente reglamento, se establecen las siguientes obligaciones especiales para cada trabajador:

1. Someterse al control fijado para el cumplimiento de los horarios de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, de acuerdo con las características propias de su cargo tales como entrada y salida de las instalaciones y movimientos dentro de la misma.
2. Usar en forma adecuada el vestido de labor y calzado proporcionado por la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.
3. Prepararse debidamente con su calzado y vestido de labor y utilizar los elementos de protección personal, si es el caso, para cumplir la labor en su lugar de trabajo a la hora exacta en que empiece su jornada y hasta su terminación o permaneciendo allí hasta que se requiera.
4. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.
5. Portar el carné que lo identifique como trabajador de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.
6. Cumplir siempre con las disposiciones relacionadas con el uso del carné, claves, contraseñas o códigos suministrados por la

FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, en especial, en cuanto a su uso personal, intransferible y para el propósito establecido.

7. Guardar absoluto respeto ante sus superiores, compañeros de trabajo, usuarios y cualquier otra persona que por cualquier circunstancia tenga que dirigirse al trabajador.
8. No transportar en los vehículos de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE personas extrañas u objetos ajenos sin previa autorización ni prestar dichos vehículos a personal no autorizado; debe parquearlos en los sitios y en las horas indicadas.
9. Informar inmediatamente sobre cualquier accidente o daño que sufra el personal, vehículos o maquinaria de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.
10. Observar estrictamente lo establecido por la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE en los procedimientos de administración de personal.
11. Laborar tiempo extra cuando por razones del servicio así lo indique la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.
12. Evitar la pérdida o el desperdicio de equipos, materias primas, energía y otros elementos propios de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE. En caso de que se encuentre acreditado que como consecuencia de sus actos el trabajador pierda o deteriore bienes de propiedad de la UNIVERSIDAD, esta podrá autorizar el descuento del monto del perjuicio patrimonial causado.
13. Informar a su superior inmediato, cualquier solicitud o requerimiento proveniente de un compañero de trabajo que tienda a la realización de su propia labor, en la medida en que por negligencia, omisión o descuido le ha sido imposible realizarla.
14. Asistir puntualmente a los cursos de capacitación organizados por la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE y aquellos en los que se le haya seleccionado como participante.

15. Asistir a las reuniones generales o de grupo convocados por la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.
16. Registrar ante la Dirección de Gestión Humana los cambios que se produzcan en su estado civil, nombres del cónyuge o compañera permanente, hijos, padres y toda la información que la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE necesite tener actualizada. Así mismo notificar a esa dependencia la dirección exacta de su residencia y reportar cualquier cambio. La FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE dirigirá cualquier comunicación a la última dirección registrada, y así se entiende que el acto ha sido válidamente notificado.
17. Denunciar ante las autoridades competentes y ante la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE la pérdida o hurto de documento de identificación, claves, contraseñas o códigos, equipos, herramientas, instrumentos, materia prima e insumos, suministrados al trabajador para el ejercicio de sus funciones; lo mismo que la revelación de claves, contraseñas o códigos a terceros por cualquier causa o motivo.
18. Todo trabajador de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE tendrá las siguientes obligaciones en relación con las llaves o medios de acceso que esta le haya confiado:
  - a. Conservar en su poder las llaves o medios de acceso que tenga a su cargo, pues queda terminantemente prohibido dejarlos abandonados.
  - b. En caso de enfermedad o ausencia, entregar las llaves en sobre sellado y por conducto de una persona de toda su confianza, al jefe inmediato y sin demora alguna.
  - c. Abstenerse de realizar ningún tipo de copias a las llaves o medios de acceso que le hayan sido confiados sin la debida autorización de su jefe inmediato.

19. Todo trabajador que tenga funciones de supervisión tiene la obligación de dar aviso a su superior jerárquico cada vez que se presente un hecho u omisión que pueda ser considerado como falta. Este aviso deberá darse dentro de la misma jornada en que se produzca o tan pronto conozca el hecho u omisiones aludidos.
20. Someterse a las medidas de control que establezca la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE y colaborar con las investigaciones administrativas que esta realice.
21. Presentarse a su superior jerárquico a la terminación de sus vacaciones, permisos o licencia de incapacidad o tratamiento médico.
22. Usar adecuadamente los elementos de protección personal suministrados por la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.
23. Apoyar o asistir, por cualquier medio, a la persona que temporal o permanentemente reemplace al trabajador en el cargo, mientras se encuentre dentro del proceso de entrenamiento.
24. Someterse a los exámenes médicos prescritos por el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE o cualquier otro instrumento que tenga por objeto velar por la salud y seguridad del trabajador. Todo trabajador de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE tendrá las siguientes obligaciones en relación con sus deberes dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo:
  - a. Procurar el cuidado integral de la salud, suministrando información clara y veraz sobre esta.
  - b. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de seguridad y salud en el trabajo de la Institución.
  - c. Informar oportunamente a la Institución acerca de los peligros y riesgos presentes en su sitio de trabajo.
  - d. Participar en las actividades de formación en seguridad y salud en el trabajo de la Institución.

25. Someterse a las requisas solicitadas por cualquier persona responsable de la seguridad.
26. Utilizar su dirección de correo electrónico corporativo solo para la inscripción y/o solicitud de información vía internet relacionada con la actividad laboral, de manera que no comprometa de manera indebida la imagen de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE. Además, debe cumplir con las políticas y normas establecidas por la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE en cuanto al uso de los medios informáticos y de comunicación suministrados para la ejecución de sus labores.
27. Mantener vigente la licencia de conducción y cancelar las multas impuestas por las autoridades de tránsito siempre en razón de los requerimientos de su cargo.
28. Presentarse a laborar con el uniforme y/o dotación asignada por la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE y cuidar de él.
29. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente aquellas que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicio a la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
30. Reportar inmediatamente los dineros que por cualquier motivo llegare a recibir y que pertenecieren a la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.
31. Cumplir con las obligaciones correspondientes con respecto a los derechos de propiedad intelectual y de manera particular, las disposiciones contenidas en el Reglamento de Propiedad Intelectual.
32. Autorizar de manera explícita, inequívoca e informada a la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, para que recolecte y trate sus datos personales según los fines laborales del caso, por el tiempo

po que así sea necesario o el máximo legal permitido. Esta autorización comprende la información que suministra verbalmente o por escrito con ocasión de los procesos de selección y durante su vinculación como empleado. Por consiguiente, la UNIVERSIDAD podrá realizar todos los usos necesarios para alcanzar su propósito laboral.

33. Cumplir correctamente con el procedimiento establecido del reporte de huella en el reloj biométrico para ingreso y salida de las instalaciones de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, pues no hacerlo se considera falta grave.
34. Evitar los conflictos de intereses conforme a la reglamentación interna y declararlo ante las instancias superiores, en caso de que sobrevengan.
35. Atender a las políticas internas en materia de registro de las bases de datos y uso de las mismas, especialmente con la política de privacidad de la Universidad.

Además de lo anterior, quien sea docente de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

36. Cumplir con el horario establecido por la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE para dictar sus clases y desempeñar las actividades académicas que le corresponda.
37. Desarrollar el contenido del programa académico establecido por la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.
38. Guardar en el método de evaluación, el equilibrio racional que confronte la exigencia académica con la rectitud en la calificación de los estudiantes.
39. Contribuir con su conducta respetuosa y buen trato a sus estudiantes con el compromiso de la formación integral propia de la misión y visión institucionales.

40. Entregar el resultado de sus evaluaciones tanto a la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE como a los estudiantes, en las fechas previstas durante los respectivos calendarios académicos.
41. Realizar lo indicado en el Reglamento de Profesores de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.

**Artículo 49.º:** La FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE se encuentra sometida a las prohibiciones especiales previstas para el empleador conforme se encuentra establecido en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo.

**Artículo 50.º:** Los trabajadores de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE se encuentran sometidos a las prohibiciones previstas por el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo y, además, aquellas especialmente señaladas por la UNIVERSIDAD conforme a los cargos que ocupan, las cuales pueden constar dentro del contrato de trabajo, manual de funciones, políticas o cualquier otro documento establecido para tal efecto. En desarrollo de dicho propósito, el presente reglamento interno de trabajo establece las siguientes prohibiciones especiales:

1. Permitir el ingreso de personas ajenas a la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE sin autorización expresa.
2. Dedicarse a atender conversaciones ajenas a sus actividades con terceros o compañeros de trabajo que perturben la ejecución normal del trabajo.
3. Navegar en internet durante la jornada laboral, por periodos que resulten irracionales, abusivos o irresponsables, con el propósito de ocuparse o realizar actividades diferentes al ejercicio de su cargo, y que afecten su desempeño laboral.
4. Descargar e instalar programas de cualquier tipo obtenidos en internet o traídos en medio magnético, o descargar archivos de música, de video, jugar en línea, o el uso de programas o

*software* sin licencias o sin autorización de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.

5. Fumar en el puesto de trabajo o en los sitios prohibidos por la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE o en lugares donde pudiese causar algún perjuicio a la Institución o a sus trabajadores, estudiantes o visitantes.
6. Presentarse a cumplir con las actividades propias de su trabajo bajo el efecto de estupefacientes, sustancias psicoactivas que produzcan dependencia física o psíquica, bebidas alcohólicas o elementos que en alguna forma puedan deteriorar física o intelectualmente a las personas. Igualmente, mantener dentro de la Universidad en cualquier cantidad bebidas alcohólicas, siempre y cuando ello no corresponda al ejercicio de sus funciones o respondan a la realización de eventos sociales autorizados por la Institución.
7. Negarse a la realización de las pruebas por sospechas de alcohol y drogas establecidas dentro de la Política de Alcohol y Drogas de la Institución, la cual forma parte integral de este reglamento.
8. Hacer colectas, rifas y suscripciones en los lugares de trabajo.
9. Promocionar, promover, distribuir, facilitar o realizar ventas de cualquier bien, servicio, producto o elemento dentro de la jornada de trabajo, distintos de aquellos que son de carácter institucional o correspondiente a actividades apoyadas o autorizadas por la institución.
10. Usar los útiles, papelería, herramientas, dotaciones, equipos, vehículos, u otros bienes suministrados por la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE para fines distintos al asignado, o sustraerlos sin permiso de esta.
11. Negarse a realizar las tareas asignadas sin observar el estricto cumplimiento de las especificaciones, requerimientos o características de calidad establecidas por la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.



12. Emplear el permiso concedido por la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE para fines distintos al solicitado o excederse, sin justificación alguna, en el tiempo que le fue otorgado oficialmente.
13. Transportar en los vehículos de propiedad de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, o que les fueron suministrados por terceros, personas u objetos ajenos a la Institución sin previa autorización.
14. Dormir dentro de la jornada de trabajo.
15. Prestar a terceros materia prima, equipos, instrumentos, útiles, herramientas o cualquier otro elemento suministrado por la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, sin autorización expresa.
16. Organizar, participar o realizar reuniones no institucionales en locales o predios de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, sin autorización expresa, aun cuando se lleve a cabo fuera de la jornada de trabajo, salvo aquellos espacios de la Institución que, por sus propias características, presten servicio al público.
17. Entregar en forma indebida su puesto de trabajo a la persona que temporal o permanentemente deba reemplazarlo por algún motivo.
18. Dedicarse a ver televisión o escuchar radio en horas de trabajo sin autorización expresa.
19. Cambiar el turno de trabajo previamente programado con sus compañeros sin autorización expresa de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.
20. Exhibirse portando el vestido de labor o uniforme de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE en lugares como cantina o similares o cualquier sitio diferente al campus, o utilizarlo para cualquier tipo de publicación, sin autorización expresa.
21. Conservar o ingresar armas de cualquier clase a las instalaciones de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.

22. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de los compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas; o que amenace, ponga en peligro, o perjudique las máquinas, equipos, elementos, *softwares*, edificaciones, talleres, salas de trabajo, oficinas, vehículos o cualquier activo o espacio de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.
23. Revelar, destruir, dañar, retirar, fotocopiar o suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, los temas y puntos de los exámenes académicos antes de su aplicación. Así mismo, asumir las conductas antes señaladas con respecto a los datos relacionados con la organización, secretos técnicos, comerciales, identificaciones electrónicas, sueldos, información general de los funcionarios, de los sistemas, servicios o procedimientos institucionales o cualquier información reservada de que tenga conocimiento en razón de su oficio.
24. Aprovecharse indebidamente en beneficio propio o ajeno, de los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras obtenidas o conocidas por el trabajador, o por su intervención, durante la vigencia de la relación contractual.
25. Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses o suspensiones del trabajo en la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, cuando tales hechos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarios a las disposiciones de la ley y de los reglamentos institucionales.
26. Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, el vehículo, los instrumentos, equipos o materiales de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.
27. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE sin su autorización.

28. Generar situaciones con miembros de la comunidad que afecten el buen funcionamiento de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE por causa del inadecuado manejo de aspectos relacionados con créditos, fianzas, o cualquier otro tipo de obligación personal.
29. Desacreditar o difamar en cualquier forma o por cualquier medio las personas o el nombre de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.
30. Desempeñar otro cargo dentro o fuera de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE sin orden o autorización de sus superiores.
31. Recibir visitas de carácter personal que perturben la ejecución normal de su trabajo.
32. Originar riñas, discordia o discusión irrespetuosa con otros miembros de la comunidad universitaria o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.
33. Utilizar cualquier medio de comunicación de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE para fines distintos a los institucionales sin la autorización correspondiente.
34. Solicitar o recibir propinas, comisiones, préstamos, regalos y toda clase de obsequios por motivo de sus labores, si estos pueden llegar a influir en la gestión o toma de decisiones.
35. Presionar de cualquier forma o valerse de medios indebidos a fin de obtener un beneficio para sí mismo o para un tercero.
36. Incitar a los trabajadores para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores, así como permitir que durante la prestación del servicio se violen órdenes o normas reglamentarias o tolerar tales infracciones y no informarlas oportunamente a la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.

37. Es especialmente prohibido a profesores solicitar préstamos en dinero o cualquier otro beneficio a sus alumnos.
38. Ejecutar cualquier tipo de actividad o contratación que genere conflicto de intereses entre la Universidad y el trabajador de acuerdo con las disposiciones establecidas en la Resolución Rectoral de manejo de conflicto de intereses al interior de la Universidad del Norte que esté vigente. Si se llegare a presentar esta situación, el trabajador deberá informar tal hecho ante su jefe inmediato.
39. Realizar proselitismo en los predios de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE. Se entiende por proselitismo toda actividad que de manera exagerada o a través de presiones busque ganar la adhesión de una persona o grupo de personas, a una opinión, idea, partido o religión.
40. Cualquier conducta constitutiva de delito o contravención de acuerdo con la legislación colombiana.

**Artículo 51.º:** Además de todo lo anterior, está prohibido al personal de seguridad que tiene la calidad de empleado de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE lo siguiente:

1. No usar en la forma indicada por la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE el vestido y calzado de labor o uniformes y elementos propios del oficio o usarlos fuera de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.
2. Descuidar la vigilancia y el cuidado de las personas y/o bienes de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.
3. Abandonar el puesto designado para la vigilancia.
4. No efectuar las anotaciones de novedades ocurridas al entregar el respectivo turno.
5. No cumplir con las instrucciones de sus jefes respecto al control de los lugares de acceso, registros de personas o cosas, exigencia

de documentos de identidad, requisas y demás actividades propias de su oficio.

6. No avisar inmediatamente a la policía, al jefe de servicios generales y a los superiores de seguridad de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE cualquier irregularidad observada, la presencia de personas extrañas o sospechosas, o la comisión de cualquier delito por estas, o no dar la voz de alarma en estos casos.
7. No cubrir sus rutas o sitios de vigilancia asignados.
8. Abusar del ejercicio de sus funciones desconociendo el trato digno que se debe a los miembros de la comunidad universitaria.

## CAPÍTULO XV

### JUSTAS CAUSAS PARA LA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

**Artículo 52.º:** La FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa imputable al trabajador según la configuración de algunas de las causales previstas por el literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Sin perjuicio a lo anterior, también constituye justa causa de terminación del contrato incurrir en algunas de las faltas graves previstas en este reglamento, contrato de trabajo y cualquier otro documento aplicable a este último.

**Artículo 53.º:** Cualquier trabajador de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE podrá dar por terminado el contrato vigente por causa imputable al empleador si se configura algunas de las causales previstas por el literal B del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

## CAPÍTULO XVI

### PROCEDIMIENTO PARA PREVENIR Y CORREGIR LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

**Artículo 54.º:** Este capítulo del Reglamento Interno de Trabajo tiene por objeto prevenir y corregir las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y, en general, todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes prestan sus servicios dentro del contexto de una relación de carácter laboral en la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.

Las disposiciones contenidas en este capítulo no se aplicarán en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios u otras en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación.

**Artículo 55.º:** Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable que sobre un empleado ejerza un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia; causar perjuicio laboral; generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo.

**Artículo 56.º:** Se considerarán como causales constitutivas de conducta de acoso laboral las previstas en el artículo 7.º de la Ley 1010/2006, así como las normas que lo complementen, modifiquen o adicionen.

**Artículo 57.º:** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral tienen como propósito lograr que dentro de los diferentes lugares de trabajo de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, se perciba un ambiente de cooperación, coordinación, respeto y armonía. La prevención de las conductas de acoso laboral sobre todo busca defender los derechos fundamentales de la persona, que deben ser objeto de especial protección. Se entiende como valores protegidos de la persona: la inti-

---

midad, honra, salud mental y la libertad. Para lograr estos propósitos la UNIVERSIDAD podrá aplicar los siguientes mecanismos:

1. Divulgación a los trabajadores de los alcances de la Ley 1010/2006, por medio de la cual se establecen medidas para prevenir, corregir y sancionar conductas de acoso laboral.
2. Realización de talleres grupales con el propósito de promover medidas que permitan la armonía funcional entre los trabajadores.

**Artículo 58.º:** Las denuncias por la ocurrencia de algunas de las conductas de acoso laboral se harán por escrito ante el Comité de Convivencia Laboral, de acuerdo con lo establecido en la Resolución Rectoral N.º92/2016, de 16 de noviembre, por medio de la cual se crea el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad del Norte, se establece su forma de integración y se dictan otras disposiciones. Dicha denuncia debe presentar por lo menos los siguientes requisitos:

1. Nombre completo del denunciante.
2. Cargo desempeñado.
3. Enumeración de los hechos que dieron origen a la denuncia por acoso laboral.
4. Presunto o presuntos acosadores.
5. Las pruebas que conduzcan a establecer la ocurrencia de conducta de acoso laboral.

**Artículo 59.º:** Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la radicación de la denuncia, el Comité de Convivencia Laboral citará al denunciante para que rinda una declaración libre sobre los hechos que motivaron la presentación de la denuncia.

**Artículo 60.º:** Una vez escuchado el denunciante, el Comité de Convivencia Laboral, si lo considera necesario, dispondrá de un término de quince (15) días hábiles para la práctica de las diligencias de verifica-

ción de los hechos que dieron origen a la denuncia y establecer el o los posibles responsables de las conductas de acoso laboral; se designará un funcionario para estos efectos. Dentro del término establecido para la práctica de la investigación, se llamará al presunto o presuntos responsables de la conducta de acoso laboral a la diligencia de descargos.

**Artículo 61.º:** Una vez terminada la investigación que confirme la existencia de los hechos que motivaron la presentación de la denuncia por acoso laboral, se llamará al presunto o presuntos responsables de la conducta de acoso laboral para que mediante un acta se comprometa(n) a mejorar las relaciones personales y laborales con el denunciante. Así mismo se establece el compromiso de participar en actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de relaciones personales dentro de los dos meses siguientes a la suscripción del acta.

**Artículo 62.º:** El procedimiento establecido en este capítulo a efectos de prevenir y corregir las conductas que dentro de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE se presenten y constituyan acoso laboral debe ser confidencial, conciliatorio y efectivo.

## CAPÍTULO XVII

### ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**Artículo 63.º:** La FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, fallos arbitrales, ley o en el contrato de trabajo.

**Artículo 64.º:** En cuanto al incumplimiento de la jornada de trabajo, la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE establece las siguientes clases de faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias:

1. El retardo en la hora de entrada o el retiro prematuro del trabajo hasta de 30 minutos sin justificación alguna, cuando no cause perjuicio a la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, implica:



- Amonestación verbal por parte de su jefe inmediato si es la primera vez.
  - Por segunda vez, amonestación escrita por parte de su jefe inmediato.
  - Cuando ocurre por tercera vez, amonestación escrita por parte de su jefe inmediato con copia a la hoja de vida.
  - Por cuarta vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
2. La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente o el retardo en la hora de entrada o el retiro prematuro del trabajo superior a 30 minutos, sin justificación alguna, cuando no cause perjuicio a la Universidad implica:
- Por primera vez, recibe de su jefe inmediato amonestación escrita, con copia a su hoja de vida,
  - Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
  - La suspensión en el trabajo será hasta por un mes cuando ocurra por tercera vez.
3. La falta total al trabajo durante un día sin justificación alguna, cuando no cause perjuicio a la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, implica:
- Por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
  - Suspensión en el trabajo hasta por un mes, cuando se presenta el hecho por segunda vez.

**PARÁGRAFO:** Durante los periodos de suspensión en el trabajo cesará la obligación del trabajador de ejecutar sus funciones y, a su vez, la Universidad no deberá cancelar el salario correspondiente a los días de sanción.

**Artículo 65.º:** Ante las siguientes actuaciones se considerará que el trabajador incurre en falta grave; por lo tanto, la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE podrá dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, aun cuando suceda por primera vez:

1. La violación por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones especiales previstas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Ejecutar el trabajo en estado de embriaguez y/o bajo la influencia de narcóticos, drogas enervantes o sustancias psicoactivas; o presentarse en un estado que como trabajador se le considere no apto o peligroso, y en consecuencia afecte directamente el desempeño laboral; o usar estas sustancias durante las horas de trabajo.
3. Traer consigo narcóticos, drogas enervantes o alucinógenos.
4. Portar o conservar armas de cualquier clase en el lugar de trabajo, salvo aquellas que por disposición legal pueden llevar los vigilantes.
5. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, o la de terceros.
6. Realizar cualquier acto que ponga en peligro, que amenace o perjudique las máquinas, vehículos, herramientas, talleres, edificios, plantas, equipos de trabajo; o ponga en peligro o en inminente peligro la prestación del servicio, como son: fumar en lugares prohibidos, o conducir a excesiva velocidad los vehículos de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE o infringir otras disposiciones de tránsito; no utilizar los elementos de protección que suministra la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE para la realización de trabajos peligrosos; realizar actos temerarios; y violar o desconocer cualesquiera otras reglas de seguridad o prudencia.
7. Intervenir directa o indirectamente en la organización, promoción, realización de huelgas, paros, ceses o suspensiones de labores, total o parcialmente, en la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD

DEL NORTE, cuando estos tengan el carácter de intempestivos o contrarios a las disposiciones legales.

8. Ocuparse en cosa distinta de sus labores en las horas de trabajo sin previo permiso del jefe inmediato.
9. Interponer o hacer interponer obstáculos de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o de cualquier otra persona que preste sus servicios directa o indirectamente a la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, o de máquinas o equipos situados en el lugar de trabajo o cualquier otro, aun fuera de las instalaciones de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, no salga en la cantidad, calidad o tiempo establecido.
10. Causar daño intencional en la labor propia, o en la de cualquier otra persona que preste sus servicios directa o indirectamente a la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, o en instalaciones, equipos, herramientas, útiles, materias primas, insumos, instrumentos de cualquier naturaleza, o documentos.
11. Causar daño a los bienes de los miembros de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, a sus compañeros de trabajo, a los usuarios del servicio, a los estudiantes, terceros o a quienes por razón del servicio que preste u otras circunstancias estuvieren en las oficinas, predios o instalaciones de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.
12. Cambiar el turno de trabajo asignado, sin previa autorización de su jefe inmediato.
13. Amenazar, agredir, injuriar, agraviar o faltar en cualquier forma, por cualquier medio de comunicación, a los representantes de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, a su superior inmediato, a sus compañeros de trabajo, a los usuarios del servicio, a los estudiantes, terceros o a quienes por razón del servicio que preste u otras circunstancias estuvieren en las oficinas, predios o instalaciones de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.

14. Enviar o reenviar mediante el correo electrónico corporativo, intranet, redes institucionales, teléfono, fax o cualquier otro medio de comunicación suministrados por la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, agresiones, insultos, injurias o cualquier otra manifestación irrespetuosa con destino a personas de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE o ajenas a ella.
15. Incitar al personal al desconocimiento o incumplimiento de las órdenes impartidas por la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.
16. Retirar, destruir, copiar, transcribirlos archivos de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE o dar a conocer documentos a trabajadores o terceros no autorizados, o que por razón de su cargo no se justifique que acceda a estos.
17. Presentar documentos falsos o suministrar información inexacta a la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE o a terceros a fin de obtener provechos en los préstamos, auxilios, becas y demás beneficios de carácter legal o extralegal que tenga establecido la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE para sus trabajadores.
18. Reportar y/o cobrar horas extras, recargos y viáticos en cantidad mayor a la realmente trabajada o causada.
19. Obrar con negligencia, descuido, imprudencia, temeridad o contravención de las advertencias, señales, caución o precauciones de seguridad, salud o disciplina de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.
20. Rehusar sin causa justificada la realización de trabajos suplementarios o extraordinarios solicitados por la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.
21. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba sucederlo en la labor.
22. Repartir, fijar o hacer circular avisos, imágenes, videos, animaciones, caricaturas, volantes, o escritos irrespetuosos o injurio-

- soshacia los compañeros de trabajo, jefes, subalternos, usuarios o visitantes.
23. Contaminar insumos, productos, materias primas, pérdida de materias primas o materiales por descuido, negligencia o culpa del trabajador.
  24. Solicitar u obtener el pago de salarios, prestaciones, viáticos, auxilios o cualquier otro beneficio de carácter legal o extralegal a los que realmente no tenga derecho, o a nombre de otro trabajador sin estar debidamente autorizado.
  25. Ocuparse de actividades que puedan causar perjuicios a la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE o sean incompatibles con las funciones a su cargo.
  26. Tener conocimiento de hechos delictivos o irregularidades que afecten a la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE y no dar información de los mismos.
  27. Realizar actos que se constituyan en violación de normas reglamentarias establecidas por la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE o por las autoridades competentes.
  28. Revelar información privada de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE a terceras personas sin tener la debida autorización, en cualquier caso.
  29. Incumplir con lo acordado en el acta suscrita como medida para prevenir las conductas de acoso laboral dentro de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE conforme lo expuesto en este Reglamento Interno de Trabajo.
  30. Violar los procedimientos establecidos por la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE para la realización de las actividades a cargo del trabajador.
  31. No presentarse a laborar una vez que concluye la licencia, permiso, incapacidad o vacaciones.

32. Negarse, sin justificación alguna, a la práctica de exámenes, instrucciones o tratamientos ordenados por la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.
33. Imponer a los trabajadores que supervisa o coordina, órdenes o instrucciones que resulten contrarias a la labor para la cual han sido contratados sin previa autorización expresa por parte de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.
34. Emplear las maquinarias, herramientas, equipos y/o elementos de protección personal que la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE suministra para la ejecución de labores distintas a las que se han contratado con el trabajador, o emplearlos de manera inadecuada, o comercializar con ellos.
35. Ejecutar algún acto inmoral o cualquier otro hecho que demuestre falta de probidad u honradez. En este caso no es necesario que el acto o hecho se denuncie ante las autoridades jurisdiccionales ni que la debida comprobación se surta ante ellas; basta que la prueba o demostración del hecho en investigación administrativa interna sea suficiente al prudente criterio de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.
36. Originar, participar o provocar riñas, discordias o discusiones irrespetuosas, de cualquier índole, entre compañeros de trabajo, usuarios, estudiantes o terceros; también en aquellas situaciones en donde resulte involucrado un trabajador de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, aun si esto ocurre en medio de personal totalmente ajeno a la Institución.
37. Rendir información falsa a la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, a usuarios, o a medios de comunicación.
38. Cualquier acto del trabajador o su participación de manera directa o indirecta en hechos que afecten la buena imagen de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, compañeros de trabajo, superiores, subalternos o usuarios.

39. Facilitar a terceros el uso de claves, contraseñas o códigos, personales o ajenos, suministrados por la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE a fin de permitirles su acceso sin autorización expresa.
40. Dar a terceros en uso o porte el carné u otro medio de identificación suministrado por la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.
41. Revelar a cualquier persona el contenido de los exámenes académicos antes de su aplicación, datos relacionados con la organización, secretos técnicos, invenciones, descubrimientos, identificaciones electrónicas, sueldos, información general de los empleados u otra de cualquier tipo sobre la que tenga conocimiento en razón de su servicio o que la obtenga por otro medio.
42. Solicitar o recibir cualquier tipo de prebendas, dádivas, beneficios, préstamos, invitaciones injustificadas cuyo propósito sea o pueda entenderse como medio establecido para negarse o retardar un acto propio de su cargo, o para ejecutar uno contrario en beneficio directo o indirecto.
43. Disponer, apoderarse, retener, extraer, copiar o entregar títulos valores, garantías, dineros o cualquier instrumento negociable que el trabajador reciba por razones de su cargo, o aunque no tenga relación con este, o si llega a poseerlos por cualquier medio, cuando le hubiesen sido entregados a la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE en calidad de acreedora o en casos donde esta actúe como deudora.
44. Simular ante terceros la ocupación de cargo distinto al asignado por la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.
45. Utilizar indebidamente, en provecho propio o de un tercero, influencias derivadas del ejercicio del cargo con el fin de obtener cualquier beneficio de parte en asunto que el trabajador se encuentre conociendo o haya de conocer.

46. Solicitar a cualquier compañero de trabajo, tercero o usuario, la realización de sus propias labores, ya que por omisión o negligencia le es imposible desarrollarlas.
47. Realizar un acto, negarse a hacerlo o tomar una decisión, sin encontrarse autorizado para ello, excediéndose de sus funciones o facultades, o bajo el desconocimiento de normas, procedimientos o políticas establecidas.
48. Rehusarse sin justificación alguna a realizar un acto propio del cargo ocupado permanentemente o de manera temporal, pese a que se encuentre obligado a hacerlo.
49. Entregar a la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE información falsa en cuanto a los datos personales, formación profesional o académica, experiencia, referencias personales y cualquier información correspondiente al trabajador.
50. Portar, emplear o prestar el arma de dotación suministrada por la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, fuera de sus instalaciones.
51. Prestar el arma de dotación suministrada por la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE dentro de la jornada de trabajo.
52. Utilizar el arma de dotación suministrada por la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE sin justificación alguna.
53. Abandonar temporal o permanentemente, sin justificación alguna, el puesto de vigilancia asignado por la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.
54. Permitir el ingreso de elementos ilícitos dentro de las instalaciones de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.
55. Retirar sin permiso de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE los útiles o herramientas de trabajo, independientemente del estado en que se encuentren; repuestos o accesorios



para vehículos; equipos y productos; otros bienes o implementos de propiedad de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, o que siendo de propiedad de otras personas, se encuentren en su poder o dentro de los predios de aquella.

56. Manejar o prestar, sin la debida autorización, los vehículos de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE o suministrados a esta.
57. Causar un accidente de tránsito en los vehículos de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE o suministrados a esta, siempre que el trabajador lo haya provocado violando normas de tránsito.
58. Comercializar, prestar o usar para beneficio propio o de un tercero, repuestos o cualquier otro elemento de los vehículos de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE o suministrados a esta.
59. Transportar drogas o cualquier otro elemento ilícito o ilegal en los vehículos de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE o suministrados a esta.
60. El retardo del trabajador en la hora de entrada o el retiro prematuro por más de 30 minutos sin justificación alguna, por tercera vez.
61. La falta total del trabajador durante un día sin justificación alguna, por tercera vez.
62. En general el incumplimiento grave de cualquiera de las prohibiciones u obligaciones establecidas en este reglamento.
63. Las sanciones administrativas y/o disciplinarias de cualquier naturaleza que impidan o limiten el ejercicio de la profesión u oficio, o el desempeño de las labores para las cuales fue contratado.

## CAPÍTULO XVIII

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

**Artículo 66.º:** A continuación se establece el procedimiento para la aplicación de sanciones disciplinarias.

1. El jefe inmediato o el área competente autorizada para suministrar la información de la presunta falta cometida por el empleado, levantará un informe de los hechos especificando los cargos, fecha y hora de los acontecimientos sin perjuicio de aportar cualquier tipo de pruebas y de adicionarlas con la exposición de elementos descriptivos o de juicio que considere necesarios. También podrá ser presentada por terceros la información acerca de la presunta violación por parte del trabajador de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.
2. Recibido el informe, el director(a) de Gestión Humana o a quien este delegue, y cuando tal Dirección lo estime necesario, elevará cargos al trabajador por medio escrito. Si se tratare de un miembro del área académica de la Universidad, antes de proceder a elevar cargos al trabajador, la Dirección de Gestión Humana informará al vicerrector académico o a su delegado.
3. La Dirección de Gestión Humana señalará lugar, fecha y hora para oír en descargos al trabajador, a quien se le advertirá que puede asistir a dicha diligencia con dos compañeros de trabajo, si así lo desea. La citación indicará las presuntas faltas cometidas y las presuntas normas violadas. Los descargos del trabajador se harán constar en el acta correspondiente. En caso de demostrarse la ocurrencia de la falta, se le notificará al trabajador la sanción a que hubiere lugar conforme al presente Reglamento Interno de Trabajo, y que podrá ser apelada por el trabajador dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación ante la misma dirección; el recurso será resuelto por la Vicerrectoría competente según el caso. Cuando se trate de despido, no procederá recurso alguno.

**PARÁGRAFO:** No obstante lo anterior, cada director tendrá en el área a su cargo el manejo de las situaciones que correspondan a faltas leves de carácter disciplinario que pudiesen ocurrir entre compañeros de trabajo.

## CAPITULO XIX

### POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS

**Artículo 67.º:** Ante sospechas de consumo de alcohol y drogas, la Universidad del Norte podrá realizar pruebas de manera aleatoria a los trabajadores en cualquier día y hora laboral. En caso de que un trabajador sea identificado durante su jornada de trabajo bajo los efectos del alcohol o sustancias psicoactivas, la Institución revisará inicialmente el perfil del cargo que ocupe y sus funciones. Lo anterior con la finalidad de determinar la pertinencia de la aplicación de las diferentes pruebas según el estado en que este se encuentre.

**Artículo 68.º:** Los tipos de prueba que se podrán realizar son:

*Al azar:* La Institución podrá practicar pruebas a cualquier hora del día (horario diurno o nocturno), a través de personas autorizadas para ello.

- *Duda razonable o sospecha:* Si hay sospecha o evidencia de estado de embriaguez o de consumo de drogas, por solicitud del jefe inmediato o algún superior. Las sospechas se determinan por: aliento alcohólico, ojos rojos, somnolencia, lenguaje alterado, deficiente coordinación motora, entre otros.
- *Pos accidente:* Después de un accidente de trabajo, la empresa puede realizar las pruebas para la detección de alcohol y de otras sustancias psicoactivas a todo el personal implicado, y que esté relacionado en el Decreto 1108/1994, dentro de las 12 horas siguientes a la ocurrencia del evento.
- *Regreso a la labor:* Se podrán practicar pruebas al trabajador a su regreso al trabajo luego que haya sido sometido a una san-

ción disciplinaria por resultado positivo en pruebas de alcohol y/o droga. De esta manera se deja constancia de que el trabajador podrá volver a sus labores una vez se determine mediante examen que es apto para retomar sus actividades.

**Artículo 69.º:** El procedimiento establecido para la aplicación de control de pruebas de alcohol y drogas será el siguiente:

- Firma del acta de consentimiento informado. Cada vez que se realice esta prueba, se debe firmar un acta. El acta debe llevar firma y huella del examinado.
- Preparación y aplicación de la prueba.
- Notificación del resultado al examinado y diligenciamiento de los resultados en la planilla de control.
- Si el resultado es negativo, el trabajador o contratista seguirá su rutina de trabajo normal.
- Si el resultado es positivo, se procede a la realización de una prueba confirmatoria en sangre, la cual se debe llevar a cabo a más tardar dentro de la primera hora siguiente a partir de que se tomaron las pruebas indirectas con alcohosensor. La empresa debe conducir al trabajador al centro médico de la Universidad, y no podrá dejar que este vaya por su propia cuenta.
- Con el resultado del examen confirmatorio en sangre, la empresa procederá a la notificación al trabajador y a determinar las acciones correspondientes según el presente Reglamento Interno de Trabajo.

**Artículo 70.º.** Manejo de casos y sanciones: En caso de que en alguna de las pruebas de alcohol, drogas o cualquier sustancia psicoactiva realizadas a un trabajador en las instalaciones de la Universidad del Norte resulte positiva, y teniendo en cuenta el cargo y funciones que desempeñe, se procederá de la siguiente manera:

- El trabajador que resulte positivo en prueba de alcohol, drogas o sustancias psicoactivas será remitido a la Dirección de Gestión Humana, Sección de Seguridad y Salud en el trabajo, para indagar sobre la problemática que incidió en este comportamiento. De esta manera, se podrá evaluar el impacto de la situación antes de poder tomar las acciones de prevención y/o disciplinarias que resulten más convenientes según el caso.
- Si por la naturaleza de sus funciones el trabajador es objeto de una sanción disciplinaria, esta se considerará como una falta grave y, en consecuencia, se podrá dar por finalizado el contrato de trabajo por justa causa, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y la ley, según sea el caso.
- Así mismo se evaluará la necesidad de remitir o recomendar al trabajador la asistencia a talleres de concientización, apoyo psicológico o cualquier otra medida que la Institución considere pertinente y que el trabajador acepte voluntariamente.
- El trabajador podrá acatar el tratamiento y recomendaciones que la Institución sugiera conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

## CAPÍTULO XX

### ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO

**Artículo 71.º:** El presente apartado tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la empresa.

**Artículo 72.º:** DEFINICIONES. Según la normatividad colombiana vigente con respecto al teletrabajo, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

**TELETRABAJO.** Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, consiste en el desempeño de actividades remuneradas que utilizan como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el

contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

**TELETRABAJADOR.** Es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

**Artículo 73.º:** Todo programa de teletrabajo que se determine realizar en LA FUNDACION UNIVERSIDAD DEL NORTE se guiará por los siguientes objetivos, pero también teniendo en cuenta que la labor del trabajador así lo permita:

- Conciliar la vida personal y familiar de los trabajadores a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio o estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
- Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo.
- Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal hacia la organización y las labores desempeñadas.
- Disminuir el ausentismo laboral.
- Mejorar los procesos laborales en LA FUNDACION UNIVERSIDAD DEL NORTE.
- Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

**Artículo 74.º:** La autorización y aplicación de la modalidad de teletrabajo quedará a discreción de la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, que determinará el alcance, el (los) sujeto(s) y las condiciones en las que se desarrollará esta forma de trabajo.

## CAPÍTULO XXI

### PUBLICACIONES

**Artículo 75.º:** Dentro de los quince (15) días siguientes a la aprobación del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

## CAPÍTULO XXII

### VIGENCIA

**Artículo 76.º:** El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo inmediatamente anterior de este reglamento.

## CAPÍTULO XXIII

### DISPOSICIONES FINALES

**Artículo 77.º:** Desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que anteriormente tenía la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.

## CAPÍTULO XXIV

### CLÁUSULAS INEFICACES

**Artículo 78.º:** No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, por cuanto sustituyen las disposiciones del reglamento si fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE**  
**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

**Ciudad**  
Barranquilla

**Departamento**  
Atlántico

**País**  
Colombia

**Dirección**  
Km 5, vía Barranquilla Pto. Colombia

Firma y sello



**BEATRIZ VERGARA GONZALEZ**  
Directora de Gestión Humana  
Septiembre 2017





