



UNIVERSIDAD FUCS

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I.....	3
CONDICIONES DE ADMISIÓN.....	3
CAPÍTULO II.....	4
PERIODO DE PRUEBA.....	4
CAPÍTULO III.....	4
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.....	4
CAPÍTULO IV.....	5
JORNADA LABORAL Y HORARIO DE TRABAJO.....	5
CAPÍTULO V.....	8
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO.....	8
CAPÍTULO VI.....	10
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.....	10
CAPÍTULO VII.....	13
VACACIONES REMUNERADAS.....	13
CAPÍTULO VIII.....	15
PERMISOS, LICENCIAS E INASISTENCIA.....	15
CAPÍTULO IX.....	21
SALARIO.....	21
CAPÍTULO X.....	22
DISPOSICIONES SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	22
CAPÍTULO XI.....	28
TRABAJADORES MENORES DE EDAD.....	28
CAPÍTULO XII.....	29
ORDEN JERÁRQUICO.....	29
CAPÍTULO XIII.....	30



OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.....	30
CAPÍTULO XIV	39
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD	39
CAPÍTULO XV	43
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	43
CAPÍTULO XVI	45
PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL.....	45
CAPÍTULO XVII	48
RECLAMOS	48
CAPÍTULO XVIII	49
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO	49
INTERNO DE SOLUCIÓN.....	49
CAPÍTULO XIX.....	50
TELETRABAJO	50
CAPÍTULO XX.....	56
TRABAJO EN CASA.....	56
CAPÍTULO XXI.....	58
TRABAJO REMOTO.....	58
CAPÍTULO XXII.....	60
TRABAJADORES EN MISIÓN	60
CAPÍTULO XXIII.....	60
PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CONDUCTAS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADAS EN GÉNERO	60
CAPÍTULO XXIV	61
DISPOSICIONES FINALES.....	61



UNIVERSIDAD FUCS

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El Consejo Superior, en uso de sus atribuciones legales y de acuerdo con sus Estatutos, expide el Reglamento de Trabajo de LA UNIVERSIDAD FUCS, con NIT. 860.051.853 - 4, domiciliada en la ciudad de Bogotá D.C. con domicilio principal en la Carrera 19 No. 8 A – 32, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Universidad como todos sus trabajadores. El presente reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren en el futuro. Los contratos de trabajo pueden contener estipulaciones diferentes a las del presente reglamento, siempre que sean más favorables al trabajador.

CAPÍTULO I CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 1. Quien aspire a desempeñar un cargo en LA UNIVERSIDAD FUCS deberá participar en el proceso de selección y contratación establecido por ella, previa aprobación de todos los requisitos del cargo a ocupar según perfil requerido y entregar los documentos, conforme a lo señalado en el procedimiento interno de selección y contratación de personal

Todos los procedimientos y requisitos de ingreso están sujetos a las necesidades o condiciones que LA UNIVERSIDAD FUCS tiene establecidos o llegue a establecer en el futuro en sus procedimientos internos, estando éstos enmarcados en las leyes laborales colombianas

PARÁGRAFO 1. LA UNIVERSIDAD FUCS realiza procesos de selección inclusivos y sin discriminación, por lo cual no exige a los aspirantes documentos, certificaciones o información prohibida expresamente por la Ley. La prueba de embarazo solo podrá solicitarse, con consentimiento previo de la trabajadora, en los casos en los que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo. (Art. 241 A C.S.T).



CAPÍTULO II PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 2. LA UNIVERSIDAD FUCS, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él, un período inicial de prueba, que tendrá por objeto apreciar por parte de la Universidad, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo (Art. 76 del C.S.T.).

ARTÍCULO 3. El período de prueba deberá ser estipulado por escrito y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato individual de trabajo (Art. 77, No. 1 C.S.T.).

ARTÍCULO 4. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos individuales 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. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos individuales de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Art. 78 C.S.T.).

PARÁGRAFO 1. Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos establecido en la norma, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período de prueba inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder del límite establecido por la norma (Art. 79 C.S.T.).

ARTÍCULO 5. Durante el período de prueba, el contrato de trabajo puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba, el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato individual de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales y de aquellas que se establezcan en acuerdos colectivos de trabajo, en el contrato individual de trabajo o en las políticas internas de LA UNIVERSIDAD FUCS (Artículo 80 del C.S.T.).

CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 6. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor a un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de LA UNIVERSIDAD FUCS. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, a todas las prestaciones de Ley. (Arts. 6 y 45 C.S.T.)



CAPÍTULO IV JORNADA LABORAL Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 7. Jornada ordinaria. La jornada laboral ordinaria máxima semanal será igual a la jornada máxima legal semanal que se encuentre legalmente vigente, de conformidad con el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, horas que serán repartidas en cinco (5) o seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo, según las funciones o cargos, salvo que se requiera efectuar actividades en las que sea imprescindible el trabajo en fines de semana, domingos o festivos.

En la jornada de trabajo diario, habrá un período de descanso, para alimentación u otras actividades no laborales, que no hacen parte del horario ni de la jornada laboral, distribuido por LA UNIVERSIDAD FUCS, de acuerdo con sus necesidades y no se computará para efectos salariales y prestacionales.

El aumento de las horas de trabajo de lunes a viernes para reducir o compensar la jornada del día sábado, se programará previo acuerdo entre las partes y con el fin de facilitar un descanso mayor en el fin de semana.

Parágrafo 1. Quedan excluidos de la aplicación de la jornada laboral ordinaria máxima semanal de trabajo (jornada máxima legal semanal), los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo, los cuales deben atender sus funciones sin restricciones de jornada y con disponibilidad para resolver situaciones especiales, urgentes o imprevistas. (Art. 162, literal b).

ARTÍCULO 8. Horarios de trabajo. Los horarios de trabajo dentro de LA UNIVERSIDAD FUCS, con exclusión de los trabajadores que desempeñen funciones de dirección, manejo o confianza, son los siguientes:

1. **Horarios vigentes hasta el 14 de julio de 2026 - Jornada ordinaria máxima legal de 44 horas (Art. 161 C.S.T. modificado por la Ley 2101 de 2021)**
 - 1.1. Lunes a viernes de 7:00 a.m. a 4:00 p.m. con 1 hora de almuerzo y los sábados de 8:00 a.m. a 12:00 m.
 - 1.2. Lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. con 1 hora de almuerzo y los sábados de 8:00 a.m. a 12:00 m.
2. **Horarios vigentes a partir del 15 de julio de 2026 y en adelante - Jornada ordinaria máxima legal de 42 horas (Art. 161 C.S.T. modificado por la Ley 2101 de 2021)**
 - 2.1. Lunes a viernes de 7:00 a.m. a 4:25 p.m. con 1 hora de almuerzo.
 - 2.2. Lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:25 p.m., con 1 hora de almuerzo.



2.3. Lunes a viernes de 7:00 a.m. a 4:00 p.m. con 1 hora de almuerzo y los sábados de 8:00 a.m. a 10:00 a.m.

PARÁGRAFO 1. LA UNIVERSIDAD FUCS podrá, de manera autónoma y a su sola discrecionalidad, sin ser una obligación legal y como un incentivo para algunos trabajadores, autorizar horarios de trabajo semanal con duración menor a la jornada máxima legal vigente, no obstante, LA UNIVERSIDAD FUCS podrá requerir en cualquier momento al trabajador para realizar actividades laborales, de formación, de capacitación, recreativas, culturales o deportivas por el total de horas que faltaren para completar la jornada máxima legal vigente.

PARÁGRAFO 2. Para los trabajadores que por su jornada o por acuerdo previo, no laboran los sábados, LA UNIVERSIDAD FUCS podrá requerirlos para realizar actividades, ya sean laborales, de formación, de capacitación, recreativas, culturales o deportivas, en los días sábados.

PARÁGRAFO 3. No obstante, lo expresado en los artículos anteriores, siempre y cuando no implique superación de la jornada máxima legal, LA UNIVERSIDAD FUCS podrá determinar temporalmente horarios diferentes a los establecidos en este reglamento o al acordado para la parte administrativa o docente, o para algunos trabajadores de ésta, en aquellos eventos en los cuales las necesidades del servicio así lo exijan. LA UNIVERSIDAD FUCS dará aviso previo al trabajador del cambio de jornada.

PARÁGRAFO 4. El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

ARTÍCULO 9. Jornada laboral flexible. Se establecen las siguientes excepciones a la jornada máxima legal:

- a. El Empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal, se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este caso, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias, sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda la jornada máxima legal dentro de la jornada laboral ordinaria, de conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.
- b. En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.



- c. La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las reglas de cantidad de horas diarias y a la semana establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.
- d. El Empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a LA UNIVERSIDAD FUCS o secciones de la misma, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.
- e. La trabajadora diagnosticada con endometriosis y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario de trabajo o habilitación de trabajo en casa, con el fin de contribuir en la mejor calidad de vida de esta, así como la satisfacción y motivación de sus trabajadores. En todo caso atendiendo la necesidad del servicio. (Art. 9 Ley 2338 de 2023).
- f. En el caso de trabajadores con responsabilidades familiares del cuidado, las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador ante la UNIVERSIDAD FUCS.

El trabajador podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud será evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador. (Art. 46 Ley 2466 de 2025).



- g. En el caso de trabajadores cuidadores de personas con discapacidad dentro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad, previo acuerdo con el empleador, habiendo acreditado la calidad de cuidador y aportando certificación de la persona con discapacidad, podrá acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre y cuando que la actividad a desarrollar o el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones y el normal funcionamiento de la UNIVERSIDAD FUCS. (Art. 47 Ley 2466 de 2025).

ARTÍCULO 10. Iniciación de la jornada de trabajo. La jornada efectiva de trabajo, se inicia en el sitio o área de labor habitual y no en las áreas dedicadas al cambio de ropa, aseo o alimentación. El tiempo dedicado a trasladarse al sitio de trabajo, no hace parte de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO V HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 11. El trabajo diurno y nocturno comprende la franja de horario establecida por el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, de la siguiente manera:

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a.m.) del día siguiente.

ARTÍCULO 12. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que supera la jornada máxima legal (Art. 159 C.S.T.). El trabajador está obligado a laborar horas extras cuando LA UNIVERSIDAD FUCS lo estime necesario, siempre y cuando se comunique al trabajador, y las horas extras estén dentro del término autorizado por la ley.

ARTÍCULO 13. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y hasta doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 1. LA UNIVERSIDAD FUCS llevará un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro se realizará de acuerdo con las necesidades y condiciones propias de la institución.



PARÁGRAFO 2. LA UNIVERSIDAD FUCS entregará al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro se entregará junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

ARTÍCULO 14. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales, prevista en el literal d) artículo 161 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 antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Art. 24 de la Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 15. LA UNIVERSIDAD FUCS no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente y por escrito lo autorice el jefe inmediato a sus trabajadores, de acuerdo con lo señalado en el presente reglamento y atendiendo al procedimiento interno que se tenga establecido en este aspecto.

PARÁGRAFO 1. Pueden repartirse las horas semanales de la jornada máxima legal vigente ampliando la jornada ordinaria diaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación, no constituye trabajo suplementario o de horas extras. El descanso permitido el sábado en la forma mencionada anteriormente, no se tomará como día hábil para la liquidación ni cálculo de vacaciones tomadas en tiempo.

PARÁGRAFO 2. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana. (Art. 166 del C.S.T.).

ARTÍCULO 16. No habrá limitación de jornada para los empleados que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los que se ocupen de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para ejecutar completamente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

ARTÍCULO 17. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y del recargo por trabajo nocturno, se efectuará junto con el salario ordinario del período siguiente.



CAPÍTULO VI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 18. LA UNIVERSIDAD FUCS otorga semanalmente un (1) día de descanso obligatorio remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tendrá duración mínima de veinticuatro (24) horas y se remunerará con el salario ordinario de un día. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

PARÁGRAFO 1. En todo salario se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado. Cuando el salario se estipule por períodos decadales, catorcenales, quincenales o mensuales, se entienden comprendidos en el pago los descansos legales del período correspondiente.

PARÁGRAFO 2. 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 (No. 5 Art. 26 Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 3. El empleador pagará a el trabajador el día de descanso semanal, siempre y cuando el trabajador haya prestado sus servicios en todos los días laborales de la semana, es decir que no haya faltado de manera injustificada al trabajo.

ARTÍCULO 19. Días de fiesta. LA UNIVERSIDAD FUCS remunerará a los trabajadores, los días que sean reconocidos en la legislación laboral colombiana como días de fiesta o días festivos

Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 09 de julio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 09 de julio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.



Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Artículo 1 de la Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

La remuneración correspondiente al descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso, establecido en la Ley y distinto del domingo, se liquidará como el descanso dominical (descanso en día obligatorio).

ARTÍCULO 20. Trabajo en días de descanso obligatorio.

20.1. El trabajador que labore ocasionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección.

20.1.1. La remuneración se efectuará conforme se regula en el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, y en el artículo 21 del presente Reglamento.

20.1.2. El día compensatorio remunerado se reconocerá en alguna de las siguientes formas:

- En otro día laborable de la semana siguiente;
- Desde el mediodía (12:00 m) o las trece horas (13:00) del domingo, hasta el mediodía (12:00 m) o las trece horas (13:00) del lunes.

20.2. El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, más la remuneración respectiva, conforme se regula en el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, y en el artículo 21 del presente Reglamento.

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

ARTÍCULO 21. Remuneración del trabajo en días de descanso obligatorio.

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



De conformidad con el artículo 14 de la ley 2466 de 2025, este recargo será equivalente a:

- Hasta el 30 de junio de 2026, recargo del 80% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas en el día de descanso sea distinto al domingo.
 - A partir del primero (01) de julio de 2026 y hasta el 30 de junio de 2027, recargo del 90% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
 - A partir del primero (01) de julio de 2027 y en adelante, recargo del 100% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el día de descanso obligatorio coincide con 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 1.990. (Artículo 26 de la Ley 789 del 2.002). En este caso, el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en día de descanso obligatorio.

ARTÍCULO 22. Aviso sobre trabajo en día de descanso obligatorio. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en día de descanso obligatorio, LA UNIVERSIDAD FUCS debe fijar en lugar público de la institución, 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 obligatorio. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

ARTÍCULO 23. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 1.983, LA UNIVERSIDAD FUCS suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere laborado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 24. Para efectos de la remuneración del día de descanso obligatorio, y cuando no se trate de salario básico o fijo, como en los casos de remuneración por tarea, destajo o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración correspondiente será el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados.

ARTÍCULO 25. Día de descanso remunerado por uso de bicicleta. LA UNIVERSIDAD FUCS otorgará al trabajador un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, cuando el trabajador hubiere hecho uso de la bicicleta como medio de transporte



para la llegada y salida del sitio de trabajo, usando este medio de transporte por lo menos durante cuatro (4) días a la semana, durante todas las semanas del semestre respectivo. Este beneficio no será aplicable cuando se realice uso de bicicletas eléctricas o con motor. La División de Gestión del Talento Humano establecerá el procedimiento y formatos requeridos para certificar el uso de bicicletas por parte de los trabajadores como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo y el trámite para la concesión del descanso remunerado por el uso de la bicicleta.

CAPÍTULO VII VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 26. Vacaciones remuneradas. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. Los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones proporcionales, cualquiera sea el tiempo laborado y la modalidad de contrato laboral, según lo estipule la Ley. Las vacaciones se remunerarán conforme a lo establecido en el Artículo 192 del Código Sustantivo del Trabajo.

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

ARTÍCULO 27. Disfrute de vacaciones. La época de las vacaciones será señalada por LA UNIVERSIDAD FUCS a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. LA UNIVERSIDAD FUCS dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Art. 187, C.S.T.).

PARÁGRAFO 1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores (Art. 190 C.S.T.).

ARTÍCULO 28. Vacaciones colectivas. LA UNIVERSIDAD FUCS fijará cada año las fechas del periodo de vacaciones colectivas de fin de año, las cuales se concederán oficiosamente a todos los trabajadores, salvo en aquellas áreas que requieran permanecer en funcionamiento. La Universidad dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones colectivas (Art. 187 del C.S.T.).



Los trabajadores que tuvieren causados días de vacaciones en un número menor a los del periodo colectivo, podrán disfrutar los días causados.

Los trabajadores que no disfruten del periodo de vacaciones colectivas, podrán solicitarlas en fechas diferentes, siempre y cuando no se perjudique el servicio del área a la cual pertenece.

La solicitud deberá radicarse ante la División de Gestión del Talento Humano con visto bueno del jefe inmediato, con una anticipación no menor a veinte (20) días a la fecha prevista de inicio del descanso, con el fin de ser canceladas con el pago de la nómina antes de iniciar su disfrute.

ARTÍCULO 29. Compensación en dinero de vacaciones. LA UNIVERSIDAD FUCS podrá acordar por escrito con el trabajador, que se pague o compense en dinero hasta la mitad de las vacaciones, previa solicitud del trabajador. (Art. 189 del C.S.T. modificado por el art. 20 de la ley 1429 de 2010).

Cuando el contrato de trabajo termina sin que el trabajador hubiese disfrutado de sus vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Art. 189 del C.S.T.).

ARTÍCULO 30. Reintegro después de vacaciones. El trabajador tiene la obligación de reincorporarse a sus labores inmediatamente después de terminar su período de vacaciones, de acuerdo con la fecha señalada en el documento de notificación o liquidación de vacaciones.

ARTÍCULO 31. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Art. 188 del C.S.T.).

ARTÍCULO 32. Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones, el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior, a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 33. LA UNIVERSIDAD FUCS llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, la fecha en que disfruta sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas (Art. 187, No. 3 del C.S.T.).



CAPÍTULO VIII PERMISOS, LICENCIAS E INASISTENCIA

ARTÍCULO 34. Permisos. Dentro de LA UNIVERSIDAD FUCS se considera permiso a aquella autorización que se concede a un trabajador para dejar de asistir al trabajo de forma justificada, por una o varias horas y en todo caso, hasta por media jornada laboral. El permiso será remunerado y se podrá conceder:

1. Para atender asuntos de carácter personal, quedando condicionada su autorización a la necesidad del servicio, no siendo obligatorio concederlos.
2. Para asistir a citas médicas de urgencia, exámenes médicos o citas médicas programadas, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis conforme a lo establecido en la Ley 2338 de 2023.
3. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización.
4. Para el ejercicio del sufragio.
5. Para asistir al entierro de sus compañeros.
6. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
7. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
8. Otros eventos que se regulen en el procedimiento interno de la División de Gestión del Talento Humano.

ARTÍCULO 35. Solicitud de permisos. Estos permisos deberán solicitarse, presentando el soporte correspondiente que los justifique ante el jefe inmediato, mínimo con dos (2) días de anterioridad al día de permiso. En caso de no presentarse soporte que justifique la ausencia, este no será concedido. Si el jefe lo autoriza, el formato de permiso deberá ser radicado en la División de Gestión del Talento Humano mínimo con un día de anterioridad al día de permiso, a través de la herramienta que la División establezca.

PARÁGRAFO 1. El permiso para asistir a una cita médica o examen ordenado por la respectiva EPS, se concederá por el tiempo necesario para el desplazamiento y hasta el tiempo necesario para atender la correspondiente cita o examen. La duración mayor a este lapso se entenderá como un permiso no autorizado y dará lugar a la no causación del pago de las horas de ausencia, sin perjuicio del efecto legal en la remuneración del descanso semanal.

ARTÍCULO 36. Licencias. Dentro de LA UNIVERSIDAD FUCS se considera licencia a aquella autorización que se concede a un trabajador para dejar de asistir al trabajo de forma justificada, por un lapso igual o mayor de un (1) día calendario, quedando condicionada su autorización a la necesidad del servicio, no siendo obligatorio concederla, salvo disposición legal expresa que la autorice. De acuerdo con los beneficios que contengan, las licencias podrán ser remuneradas y no remuneradas.



1. Licencias remuneradas.

Son aquellas durante las cuales continúa la obligación de LA UNIVERSIDAD FUCS de remunerar al trabajador y de realizar los aportes de seguridad social durante el tiempo que dure la licencia.

2. Licencias no remuneradas

Son aquellas durante las cuales cesa la obligación de LA UNIVERSIDAD FUCS de remunerar al trabajador, sin embargo, continúa la obligación de realizar los aportes de seguridad social durante el tiempo que dure la licencia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo.

Así mismo, de acuerdo con la fuente que la contemple, las licencias serán de tipo legal o voluntarias.

ARTÍCULO 37. Licencias legales. Son aquellas creadas por disposición legal, como son:

1. Licencia de maternidad y de paternidad, (incluida la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial). Es una licencia remunerada. Se registrará conforme a las leyes que regulan la duración y condiciones para otorgamiento al trabajador. Deberán legalizarse con el soporte correspondiente ante la División de Gestión del Talento Humano máximo cinco (5) días después de la fecha de inicio de la licencia. Únicamente será válido como soporte la incapacidad o certificación médica expedida por la respectiva entidad promotora de salud.
2. Licencia por luto. Es una licencia remunerada. Se registrará conforme a las leyes que regulan la duración y condiciones para otorgamiento al trabajador. Deberá legalizarse con el soporte correspondiente ante la División de Gestión del Talento Humano dentro de los treinta (30) días siguientes a la ocurrencia del deceso.
3. Licencia para el desempeño de funciones como jurado electoral, clavero o escrutador. Es una licencia remunerada. Se registrará conforme a las leyes que regulan la duración y condiciones para otorgamiento al trabajador. Deberá legalizarse con el soporte correspondiente ante la División de Gestión del Talento Humano. El día de disfrute de descanso remunerado deberá acordarse entre el trabajador y su jefe inmediato, y en todo caso deberá disfrutarse dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la fecha de los comicios electorales.
4. Licencia para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación distintos de jurado electoral, clavero o escrutador. Es una licencia no remunerada. Deberá solicitarse ante el jefe inmediato presentando el soporte correspondiente que la justifique. La carta de autorización deberá ser radicada en la División de Gestión del Talento Humano mínimo con una semana de anterioridad. El tiempo empleado en esta licencia no será pagado al trabajador, al no haber por parte de éste la prestación personal del servicio contratado.



5. Licencia para el cuidado de la niñez. Es una licencia remunerada. Se concede una vez por año. El trabajador quien detente la custodia y el cuidado personal de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal, o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave, y requiera un cuidado permanente o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas, podrá solicitar licencia por un periodo de diez (10) días hábiles, en las fechas que se establezca de mutuo acuerdo con el empleador, a fin de que el menor pueda contar con el cuidado de sus padres o de su custodio, en las situaciones referidas. Los diez (10) días hábiles de la licencia se otorgarán de manera continua o discontinua, según acuerden el empleador y el trabajador. La carta de autorización deberá ser radicada en la División de Gestión del Talento Humano mínimo con tres (3) días de anterioridad y deberá acompañarse de la certificación o incapacidad otorgada por el médico tratante que tenga a su cargo la atención del menor de edad, en donde conste la necesidad de acompañamiento y el diagnóstico clínico, de la respectiva Entidad Promotora de Salud – EPS. Las incapacidades o certificaciones médicas deberán renovarse cada vez que el trabajador realice la solicitud de licencia. (Ley 2174 de 2021, No. 12 Art. 57 C.S.T)
6. Licencia por calamidad doméstica debidamente comprobada. Entiéndase como calamidad doméstica todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador. Es una licencia remunerada. Se autoriza cuando se presentan eventos debidamente demostrados y que impiden al trabajador cumplir con su jornada ordinaria de trabajo. Su duración máxima será de tres (3) días laborales hábiles y deberá solicitarse y/o legalizarse ante el jefe inmediato presentando el soporte correspondiente que la justifique. La carta de solicitud de autorización, con visto bueno del jefe inmediato, deberá ser radicada en la División de Gestión del Talento Humano máximo tres (3) días después de la fecha de terminación de la licencia. Los eventos que motivan el otorgamiento de la licencia por calamidad serán los siguientes:
 - A. Enfermedad, hospitalización o cirugía de los hijos, cónyuge o de alguno de sus padres.
 - B. Desastres naturales, inundaciones o incendio, que afecten la integridad del trabajador o de su vivienda.
 - C. Acciones terroristas o delincuenciales que afecten la integridad del trabajador.
 - D. Hurto en la residencia del trabajador.

Cuando el trabajador requiera de un tiempo mayor a tres (3) días para solucionar la calamidad doméstica, solicitará ante el jefe inmediato prórroga en la duración de la



licencia por los días adicionales que requiere y hasta por un tiempo igual a la licencia inicialmente concedida, quien decidirá si existe causa para otorgarlos.

Cuando el trabajador requiera de un tiempo mayor a la licencia y su prórroga, el jefe inmediato analizará su procedencia junto con la División de Gestión del Talento Humano. En este caso, los días adicionales se otorgarán como una licencia no remunerada.

Cuando el trabajador no solicite y/o legalice la licencia ante su jefe inmediato, o no soporte suficientemente su solicitud, esta será negada, y se entenderá como una ausencia injustificada del trabajador durante el día o turno correspondiente, que dará lugar a los efectos establecidos en el artículo 40 del presente reglamento.

ARTÍCULO 38. Licencias voluntarias. Son aquellas que pueden ser autorizadas por LA UNIVERSIDAD FUCS bajo su propia discrecionalidad y voluntad, de manera justificada, siempre y cuando no se afecte el desarrollo normal de las actividades o procesos institucionales. Serán licencias voluntarias las siguientes:

1. Licencia por Matrimonio. Es una licencia remunerada. Su duración será de tres (3) días hábiles. Deberá solicitarse ante el jefe inmediato. La carta de solicitud de autorización, con visto bueno del jefe inmediato, deberá ser radicada en la División de Gestión del Talento Humano mínimo con una semana de anterioridad a la fecha del matrimonio, para su autorización. Una vez el trabajador se reincorpore a sus labores, dentro de los cinco días siguientes deberá legalizar su licencia, presentando el soporte correspondiente que la justifique ante la División de Gestión del Talento Humano.
2. Licencia por grado. Es una licencia remunerada. Su duración será de un (1) día hábil, que corresponderá al día en que el trabajador asista a ceremonia de grado para la obtención de un grado académico propio (educación para el trabajo y el desarrollo humano, y educación formal). Deberá solicitarse ante el jefe inmediato. La carta de solicitud de autorización, con visto bueno del jefe inmediato, deberá ser radicada en la División de Gestión del Talento Humano mínimo con una semana de anterioridad a la fecha del grado, para su autorización. Una vez el trabajador se reincorpore a sus labores, dentro de los cinco días siguientes deberá legalizar su licencia, presentando fotocopia del diploma y el acta de grado ante la División de Gestión del Talento Humano.
3. Licencia académica. Se otorga al trabajador que desea adelantar programas de capacitación en educación informal o formal, o para la asistencia a eventos académicos. Su otorgamiento y condiciones se regirán por lo dispuesto en el



Reglamento de Apoyo Financiero a la Formación Académica de LA UNIVERSIDAD FUCS, y cualquier norma que lo modifique o sustituya.

Cuando el desarrollo de la formación académica del trabajador implique el desarrollo de actividades durante el horario laboral, y el Reglamento de Apoyo Financiero a la Formación Académica no indique expresamente la concesión de un permiso remunerado o no remunerado, el trabajador deberá solicitar ante el jefe inmediato la autorización respectiva para ausentarse durante las horas que las actividades académicas requieran, estableciendo las horas o días durante los cuales compensará sus ausencias en el puesto de trabajo. La carta de solicitud de autorización, con visto bueno del jefe inmediato, deberá ser radicada en la División de Gestión del Talento Humano mínimo con una semana de anterioridad al inicio de las actividades académicas.

4. Licencia no remunerada por motivos personales. El trabajador podrá solicitar ante LA UNIVERSIDAD FUCS la autorización de una licencia no remunerada por causas diferentes a las enunciadas en los anteriores tipos de licencia, con el fin de ausentarse de su puesto de trabajo por un término igual o mayor a un (1) día laboral, para atender asuntos personales. En todo caso, su duración no podrá ser mayor a la vigencia del contrato de trabajo. El trabajador deberá radicar su solicitud por escrito en la División de Gestión del Talento Humano, exponiendo los motivos que justificarían su ausencia temporal. De acuerdo con el tiempo de duración de la licencia, se clasifica en:
 - a. Licencia No Remunerada Tipo A.
Corresponde a aquella que se solicita por un término de duración entre uno (1) y hasta diez (10) días calendario. Deberá ser autorizada por el Director de Gestión del Talento Humano.
 - b. Licencia No Remunerada Tipo B.
Corresponde a aquella que se solicita por un término de duración entre diez (10) y hasta treinta (30) días calendario. Deberá ser autorizada por el Rector.
 - c. Licencia No Remunerada Tipo C.
Corresponde a aquella que se solicita por un término de duración mayor a treinta (30) días calendario. Deberá ser autorizada por el Consejo Superior.

Las licencias no remuneradas por motivos personales serán estudiadas y otorgadas de acuerdo con su clasificación, teniendo en cuenta que su autorización es una decisión autónoma y discrecional de LA UNIVERSIDAD FUCS

En todos los casos, deberá solicitarse en primer lugar ante el jefe inmediato presentando el soporte correspondiente que la justifique. La carta de solicitud con visto bueno del jefe inmediato deberá ser presentada a la División de Gestión del



Talento Humano para que gestione la autorización requerida ante la autoridad competente, de acuerdo con el tipo de licencia solicitada (Tipo A, B o C).

Antes de hacer uso de la licencia otorgada, el trabajador deberá hacer entrega del cargo, a su jefe inmediato o a la persona que éste designe para ello.

PARÁGRAFO 1. La sola presentación de la solicitud de autorización de una licencia voluntaria no da derecho al goce de esta; en caso de no ser autorizada y no asistir el trabajador a laborar sin causa que lo justifique, se considerará la inasistencia como justa causa para dar por terminado y en forma unilateral el contrato de trabajo por parte de LA UNIVERSIDAD FUCS.

ARTÍCULO 39. Inasistencia por incapacidad. En caso de inasistencia por incapacidad, el trabajador o el familiar más cercano deberán informar en el día de su inasistencia a la División de Gestión del Talento Humano, con copia a su jefe inmediato, la causal o motivo de su inasistencia, a través de comunicación escrita o correo electrónico a la cuenta gestión.humana@fucsalud.edu.co.

La División de Gestión del Talento Humano solo recibirá las incapacidades expedidas por la entidad prestadora de servicios de salud (EPS) del trabajador, empresa de medicina prepagada, por el médico autorizado por LA UNIVERSIDAD FUCS o por médico de las empresas de servicios de atención prehospitalaria.

La División de Gestión del Talento Humano rechazará de plano todas aquellas incapacidades que sean expedidas por médico particular, salvo que se trate de atención odontológica, en virtud de urgencias y/o tratamientos odontológicos.

La respectiva incapacidad deberá presentarse ante la División de Gestión del Talento Humano, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de su expedición.

Toda inasistencia por enfermedad que no se justifique mediante la entrega de la incapacidad respectiva en los términos anteriores o cuando esta sea radicada por fuera del término antes establecido, se entenderá como una inasistencia injustificada y dará lugar a la no causación del pago de las horas o días de ausencia.

En este caso, la División de Gestión del Talento Humano determinará la necesidad de iniciar o no un proceso disciplinario.

En todo caso, la División de Gestión del Talento Humano solicitará la transcripción de las incapacidades expedidas por profesionales diferentes a la EPS respectiva, comprometiéndose el trabajador a aportar la información adicional que se requiera en el trámite para el reconocimiento de la incapacidad por la entidad prestadora de servicios de salud (EPS) del trabajador.



ARTÍCULO 40. Inasistencia injustificada. Las inasistencias injustificadas del trabajador ya sean en horas o días, serán consideradas como falta disciplinaria y darán lugar al inicio de un proceso disciplinario y a la imposición de las sanciones que determine LA UNIVERSIDAD FUCS. Adicionalmente, darán lugar a la no causación del pago de las horas o días de ausencia, sin perjuicio del efecto legal, en la remuneración del descanso semanal.

CAPÍTULO IX SALARIO

ARTÍCULO 41. Libertad de estipulación. LA UNIVERSIDAD FUCS y el trabajador podrán convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y/o por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

ARTÍCULO 42. Salario integral. Conforme al artículo 132 del C.S.T, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes, valdrá la estipulación escrita de un salario integral que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de las prestaciones sociales, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, el auxilio de cesantía y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%). (Art. 49 Ley 789 de 2002). Con base en lo anterior el IBC para los aportes del trabajador con salario integral, no podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos.

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 individual de trabajo (Art. 18 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 43. Salario en especie. En principio LA UNIVERSIDAD FUCS no pacta salario en especie con sus trabajadores.



PARÁGRAFO 1. De acuerdo con la Ley, LA UNIVERSIDAD FUCS podrá convenir con los trabajadores que los beneficios extralegales, primas, auxilios, servicios, seguros, suministros, transporte, alimentación, vivienda, entre otros, bien sean habituales u ocasionales, no constituyan salario ni factor de salario, para ningún efecto.

ARTÍCULO 44. Denominación del salario. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (Art. 133 del C.S.T.).

ARTÍCULO 45. Pago del salario. El valor del salario se pagará y/o consignará al trabajador directamente, cumpliendo el procedimiento que LA UNIVERSIDAD FUCS determine para el efecto. En principio los pagos se efectuarán por mensualidades vencidas. El pago se hará mediante consignación en la cuenta que tenga el trabajador a su nombre en una entidad financiera, registrada ante LA UNIVERSIDAD FUCS. Para todos los efectos el valor de los salarios, prestaciones sociales y vacaciones se calcularán sobre meses de 30 días y años de 360 días.

ARTÍCULO 46. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse, junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente (Artículo 134 C.S.T.).

ARTÍCULO 47. Descuentos de Salario. LA UNIVERSIDAD FUCS podrá deducir, retener o compensar sumas del salario del trabajador, siempre y cuando la ley lo permita, o sean el resultado de sanciones disciplinarias impuestas al trabajador en virtud del presente Reglamento Interno de Trabajo, o cuando exista autorización suscrita por el trabajador.

CAPÍTULO X

DISPOSICIONES SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 48. Es obligación de LA UNIVERSIDAD FUCS velar por la salud, seguridad e higiene en el trabajo de los trabajadores a su cargo, así como garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar las actividades permanentes del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

PARÁGRAFO 1. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto LA UNIVERSIDAD FUCS como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 776 de 2002, la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 312 de 2019 y demás normas concordantes y reglamentarias sobre la materia.



ARTÍCULO 49. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las entidades de prestación de servicios escogidas por el trabajador a través de la empresa promotora de salud que hubiese escogido para su afiliación, de acuerdo con lo establecido por la Ley. Todo trabajador que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su jefe inmediato y solicitar la prestación del servicio de salud a la EPS correspondiente o ante la IPS que este le designe. El trabajador deberá acatar las instrucciones, exámenes, tratamientos e incapacidades que ordene el médico tratante de su EPS. Bajo ningún supuesto se permitirá que trabajadores incapacitados puedan laborar mientras esté vigente la incapacidad.

ARTÍCULO 50. Obligatoriedad de las normas en materia de SST. Los trabajadores deberán someterse a todas las normas, instrucciones, reglamentos y medidas de higiene, salud en el trabajo y seguridad industrial que prescriban las autoridades nacionales, y en particular a las que ordene LA UNIVERSIDAD FUCS para prevención de las enfermedades laborales, accidentes de trabajo y de los riesgos en el sitio de trabajo para cada uno de los trabajadores o de forma colectiva para la protección del personal en la universidad.

Todos los trabajadores tienen la obligación de efectuar sus labores observando las condiciones de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la FUCS, cumpliendo a cabalidad las normas que se han impartido al respecto, cumpliendo las recomendaciones establecidas en los exámenes médico ocupacionales practicados, y usando en forma correcta y adecuada los elementos y equipos de protección y seguridad, en cada actividad. El trabajador deberá acatar las instrucciones y recomendaciones preventivas que ordene LA UNIVERSIDAD FUCS en determinados casos, en el marco de las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST).

ARTÍCULO 51. Elementos de protección personal. LA UNIVERSIDAD FUCS suministrará a los trabajadores los elementos de protección personal, equipos de seguridad y demás controles requeridos para el desarrollo seguro de las actividades laborales, de conformidad con la evaluación de riesgos, las disposiciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normatividad vigente.

Los trabajadores están obligados a utilizar de manera permanente, adecuada y diligente los elementos de protección personal suministrados por la Universidad, así como a conservarlos en buen estado, informar oportunamente sobre su deterioro o pérdida y atender las instrucciones impartidas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Cuando un trabajador se niegue injustificadamente a utilizar los elementos de protección personal exigidos para el desarrollo de sus funciones o incumpla las medidas de seguridad establecidas, LA UNIVERSIDAD FUCS podrá abstenerse de permitir la ejecución de la labor o suspender temporalmente su realización mientras se supera la situación de riesgo, sin perjuicio de las medidas disciplinarias a que haya lugar.

ARTÍCULO 52. Incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. El incumplimiento por parte del trabajador, de las normas, reglamentos, instrucciones u



obligaciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de LA UNIVERSIDAD FUCS, incluyendo la negativa injustificada a utilizar los elementos de protección personal suministrados, el desconocimiento de los procedimientos de trabajo seguro, la omisión de reportar condiciones inseguras o la realización de actos que pongan en riesgo la salud o integridad propia o de terceros, constituye incumplimiento de las obligaciones laborales y podrá dar lugar a la imposición de las medidas disciplinarias previstas en este Reglamento, atendiendo la gravedad de la conducta, su reiteración, el riesgo generado y las demás circunstancias del caso.

ARTÍCULO 53. El trabajador que presente una enfermedad de origen común que, aun cuando no lo incapacite para desempeñar sus labores, pueda representar un riesgo para su propia salud, la de otros trabajadores, estudiantes o terceros, por tratarse de una condición contagiosa o por recomendación médica u ocupacional, podrá ser separado temporalmente de determinadas actividades o aislado preventivamente, de conformidad con las recomendaciones médicas y las disposiciones legales vigentes. La reincorporación del trabajador a sus funciones se realizará conforme al concepto emitido por la entidad competente del Sistema General de Seguridad Social en Salud o de Riesgos Laborales que correspondan.

Cuando existan restricciones médicas, limitaciones funcionales o condiciones de salud que puedan afectar el desempeño de las funciones habituales del cargo, LA UNIVERSIDAD FUCS adelantará las acciones de reincorporación, reubicación, ajustes razonables o adaptación de funciones que resulten procedentes, de conformidad con las recomendaciones médicas, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normatividad vigente. Cualquier decisión relacionada con la continuidad del vínculo laboral deberá adoptarse con estricto cumplimiento de las disposiciones legales aplicables y de los procedimientos establecidos por la ley.

ARTÍCULO 54. Accidente de trabajo: Se entiende por accidente de trabajo todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte (Artículo 3 de la Ley 1562 de 2012).

En caso de accidente de trabajo, independiente de su gravedad, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe inmediato y al área interna de seguridad y salud en el trabajo de la UNIVERSIDAD FUCS vía telefónica, a más tardar dentro de las 24 horas siguientes a su ocurrencia, a través de la página web institucional de la UNIVERSIDAD FUCS o personalmente, para que dicha área realice el reporte oportuno ante la Administradora de Riesgos Laborales - ARL y efectúe seguimiento al caso, observando que se garantice la atención médica que se requiera y las prestaciones asistenciales y económicas derivadas del accidente.



El médico de la respectiva entidad del sistema de salud que atienda el evento, indicará el tratamiento y seguimiento respectivo, así como la incapacidad si se requiere. LA UNIVERSIDAD FUCS no responderá por la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente, cuando el trabajador no hubiere dado el aviso correspondiente o en caso de haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 55. Una vez conocido el hecho del accidente de trabajo, LA UNIVERSIDAD FUCS, a través del área interna de seguridad y salud en el trabajo, procederá a elaborar el reporte de accidente de trabajo, en los modelos suministrados por la ARL respectiva, con indicación de la fecha y circunstancias del accidente, el nombre de los testigos si los hubiere y probables causas de la lesión. Así mismo, procederá a realizar la investigación del accidente de trabajo, de conformidad como lo establece la Ley.

ARTÍCULO 56. LA UNIVERSIDAD FUCS llevará un registro de todo accidente de trabajo ocurrido, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos si los hubiere, y un resumen de lo sucedido.

LA UNIVERSIDAD FUCS y la entidad administradora de riesgos laborales a la que se encuentre vinculada, deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual requerirán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral, que ocurra o se presente en la UNIVERSIDAD FUCS, deberá ser informado por el área de seguridad y salud en el trabajo a la entidad administradora de riesgos laborales ARL y a la entidad promotora de salud EPS, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 57. LA UNIVERSIDAD FUCS prestará primeros auxilios básicos, en caso de accidente o incidente de cualquier tipo y en cualquier momento dentro de sus instalaciones. En caso de que el trabajador accidentado esté incapacitado para dar el aviso a que se refiere el artículo anterior, sus compañeros de trabajo, el brigadista del área o cualquier otro trabajador que tenga conocimiento del accidente, estará en la ineludible obligación de comunicarlo a la mayor brevedad posible, al jefe inmediato del trabajador accidentado y al área interna de seguridad y salud en el trabajo de la FUCS.

ARTÍCULO 58. El trabajador deberá participar en todas las actividades programadas para los trabajadores en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST). Igualmente, es obligación de los trabajadores participar con seriedad y responsabilidad en los simulacros de emergencia o prácticas de evacuación que organice LA UNIVERSIDAD FUCS con el objeto de recibir el entrenamiento necesario para hacer frente a eventuales desastres naturales y/o emergencias que pudieran producirse.



ARTÍCULO 59. Las reglas mínimas de seguridad, que deben obligatoriamente cumplir los trabajadores, son las siguientes:

1. Procurar el cuidado integral de su salud y la de las demás personas que puedan verse afectadas por sus actos u omisiones en el trabajo.
2. Suministrar a LA UNIVERSIDAD FUCS información clara, veraz, completa y oportuna sobre su estado de salud, cuando esta resulte necesaria para la gestión de riesgos laborales, el cumplimiento de obligaciones legales, la adopción de medidas preventivas o la protección de su propia seguridad y salud o la de terceros.
3. Verificar al ingresar a su área de trabajo y antes de iniciar sus labores, los elementos de protección personal, los equipos, máquinas, herramientas y demás elementos necesarios para el desarrollo seguro de sus actividades.
4. Informar a su jefe inmediato cualquier hecho, condición o circunstancia de trabajo que considere peligrosa o riesgosa.
5. No distraer la atención de otros trabajadores en forma tal que los exponga a accidentes de trabajo.
6. No dejar desperdicios, residuos, materiales u otros objetos que puedan originar incidentes o accidentes.
7. Respetar y observar los avisos de seguridad que señalen lugares peligrosos y abstenerse de alterarlos o cambiarlos de ubicación sin autorización expresa de su jefe inmediato o del responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo.
8. Dar aviso oportuno, en el evento en que se produzca o se propague fuego u otra circunstancia peligrosa y, de ser el caso, solicitar auxilio inmediato, activar las señales de alarma y prestar la colaboración necesaria para controlar cualquier siniestro, de acuerdo con los planes de emergencia de cada sede de LA UNIVERSIDAD FUCS.
9. Dar fiel cumplimiento a la normatividad vigente que regula los espacios libres de humo y abstenerse de fumar en los lugares prohibidos por la ley o por LA UNIVERSIDAD FUCS.
10. Reportar todos los accidentes de trabajo, incidentes, actos inseguros y condiciones inseguras, de acuerdo con los procedimientos establecidos por LA UNIVERSIDAD FUCS.
11. Participar en las actividades de capacitación, entrenamiento, inducción, reinducción, simulacros y demás actividades de promoción y prevención definidas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
12. Acatar y cumplir cabalmente todas las normas, reglamentos, procedimientos, protocolos e instrucciones que imparta LA UNIVERSIDAD FUCS y las entidades que hacen parte del Sistema General de Seguridad Social en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
13. A los trabajadores les está prohibido operar, usar máquinas, herramientas y equipos, que no les han sido asignados, o siendo autorizados, utilizarlos para fines totalmente diferentes al encomendado o hacer trabajos distintos a los que les han señalado, a menos que hayan sido debidamente instruidos y autorizados para realizar tal actividad y función, en forma escrita. Igualmente, les está prohibido permitir



voluntariamente a otra persona, el manejo de las máquinas o elementos de trabajo que le han sido confiados, sin autorización de su jefe inmediato.

PARÁGRAFO 1. El trabajador que incumpla estas disposiciones será objeto de las medidas disciplinarias respectivas.

ARTÍCULO 60. Sin perjuicio de las obligaciones generales previstas en el presente Reglamento, en las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto, tanto LA UNIVERSIDAD FUCS como los trabajadores deberán cumplir las obligaciones previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de LA UNIVERSIDAD FUCS y las disposiciones especiales que regulen cada una de dichas modalidades.

Para tal efecto, LA UNIVERSIDAD FUCS adoptará las medidas de promoción, prevención y control de riesgos que resulten aplicables, y los trabajadores deberán cumplir las medidas de seguridad definidas por la institución, participar en las actividades de capacitación y prevención, así como reportar oportunamente los accidentes de trabajo, incidentes, actos y condiciones inseguras.

De igual manera, el trabajador será responsable de mantener condiciones razonables de seguridad, orden, higiene, iluminación, ventilación y ergonomía en el lugar donde desarrolle sus actividades bajo esta modalidad, así como de informar oportunamente a LA UNIVERSIDAD FUCS cualquier situación que pueda generar riesgos para su seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 61. LA UNIVERSIDAD FUCS dispondrá lo necesario para que se mantengan libres y accesibles, las áreas en las cuales se encuentran ubicados los extintores contra incendio.

ARTÍCULO 62. Los trabajadores de LA UNIVERSIDAD FUCS y los terceros que pretendan ingresar o retirarse de las instalaciones de la universidad, tienen la obligación de someterse a los diversos sistemas de control de seguridad, registro y vigilancia que se implementen, con fines de seguridad y protección tanto del personal como de los bienes e instalaciones institucionales, por lo cual facilitarán la revisión de sus pertenencias, bolsos, maletines, vehículos u otros elementos que les sean requeridos y acatarán las instrucciones de seguridad que les sean impartidas para su permanencia en las instalaciones.

ARTÍCULO 63. COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST). LA UNIVERSIDAD FUCS garantizará la conformación y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), de conformidad con la normatividad vigente.

El COPASST actuará como organismo de promoción y vigilancia de las normas y programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, apoyando las actividades de prevención de riesgos laborales y contribuyendo al fortalecimiento de ambientes de trabajo seguros y saludables.



Los trabajadores participarán en los procesos de elección de sus representantes al COPASST y, cuando resulten elegidos, ejercerán las funciones propias de su designación conforme a la ley y a los procedimientos institucionales aplicables.

ARTÍCULO 64. Prevención del consumo de alcohol, tabaco, sustancias psicoactivas y otras sustancias que afecten las condiciones de trabajo. La Universidad FUCS reconoce la importancia de promover ambientes de trabajo seguros, saludables y libres de factores que puedan afectar la seguridad, la salud, el bienestar de los trabajadores o el adecuado desarrollo de las actividades institucionales. En consecuencia, adopta en sus políticas internas los lineamientos necesarios para la prevención del consumo de alcohol, tabaco, sustancias psicoactivas y demás sustancias que puedan alterar las capacidades físicas, mentales o motrices de los trabajadores.

La Universidad desarrollará actividades de promoción de la salud, prevención, sensibilización, capacitación y acompañamiento dirigidas a prevenir el consumo de dichas sustancias y a fomentar estilos de vida saludables, en articulación con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la unidad de Universidad Saludable.

Sin perjuicio de las demás obligaciones previstas en este reglamento y en la normatividad vigente, los trabajadores deberán:

- a) Abstenerse de presentarse al trabajo bajo los efectos del alcohol, sustancias psicoactivas o cualquier otra sustancia que pueda afectar su capacidad para desempeñar sus funciones de manera segura.
- b) Abstenerse de consumir, portar, distribuir o comercializar alcohol o sustancias psicoactivas dentro de las instalaciones de la Universidad o durante el desarrollo de actividades laborales.
- c) Cumplir las disposiciones institucionales relacionadas con espacios libres de humo y las normas vigentes sobre control del consumo de productos de tabaco, cigarrillos electrónicos o dispositivos similares.
- d) Participar en las actividades de promoción, prevención y capacitación que programe la Universidad en esta materia.
- e) Colaborar con las medidas de prevención y control de riesgos adoptadas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPÍTULO XI TRABAJADORES MENORES DE EDAD

ARTÍCULO 65. Vinculación de trabajadores menores de edad. Excepcionalmente y solo en cuanto sea necesario y legalmente aceptado, la UNIVERSIDAD FUCS vinculará laboralmente a menores de edad para trabajar, quienes tendrán derecho a un salario de acuerdo con la



actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado y gozarán de iguales derechos laborales que cualquier otro trabajador.

Todo menor que aspire a trabajar en la Universidad deberá contar con la autorización respectiva emitida por el inspector de trabajo, a solicitud de los padres, del respectivo representante legal o del Defensor de Familia, conforme a los requisitos establecidos en el artículo 113 del Código de Infancia y Adolescencia, y cualquier otra norma aplicable.

ARTÍCULO 66. Jornada de trabajo de menores de edad. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas (Art. 11, literal c) Ley 2466 de 2025):

1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

PARÁGRAFO 1. En todo caso, a los trabajadores menores de edad les serán aplicables (en lo que no sea contrario a las normas especiales para dicho grupo) las garantías, flexibilidad y límites de la jornada laboral establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 67. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. LA UNIVERSIDAD FUCS se ajustará a las disposiciones legales vigentes, en cuanto restrinjan o prohíban la ejecución de trabajos, para menores de edad o cualquier otro tipo de población.

CAPÍTULO XII ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 68. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en LA UNIVERSIDAD FUCS es el siguiente:

Área Administrativa

1. Consejo Superior
2. Rector
3. Vicerrectores
4. Gerente general
5. Director de División de Gestión del Talento Humano



Área académica

1. Consejo Superior
2. Consejo Académico
3. Rector
4. Vicerrectores
5. Consejo de Facultad
6. Decanos
7. Secretarios Académicos.

PARÁGRAFO 1. De los cargos mencionados, las facultades para imponer sanciones disciplinarias se distribuirán conforme a lo establecido en el parágrafo 2 del artículo 80 del presente reglamento.

PARÁGRAFO 2. Respecto del cumplimiento de sus deberes académicos y obligaciones como docentes, los profesores se regirán por el régimen disciplinario previsto en el Estatuto Docente de LA UNIVERSIDAD FUCS.

Los deberes y obligaciones de los docentes en general como trabajadores, y las conductas derivadas del Programa de Buen Trato, así como del Protocolo de Prevención, Detección y Atención a las violencias y cualquier tipo de discriminación basadas en Género (Protocolo VBG- D), se regirán por lo dispuesto en el régimen disciplinario del presente Reglamento Interno de Trabajo.

CAPÍTULO XIII OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 69. Los trabajadores tienen como obligaciones las siguientes:

1. Cumplir lo dispuesto en el presente reglamento, en los contratos individuales de trabajo, en las disposiciones del sistema de gestión organizacional y en las normas, reglamentos, circulares, procesos y procedimientos internos, que se expidan por parte de LA UNIVERSIDAD FUCS para la ejecución de las labores para las cuales ha sido contratado.
2. Brindar respeto en su honra e integridad personal a sus superiores, trabajadores subordinados, compañeros de trabajo, estudiantes, clientes, visitantes, contratistas, usuarios y proveedores de LA UNIVERSIDAD FUCS.
3. Procurar completa armonía y coordinación entre las relaciones personales y la ejecución de sus labores.



4. Obrar y ejecutar su contrato individual de trabajo, los trabajos, actividades y las obligaciones laborales asignadas, con fundamento en los principios de buena fé, honradez, lealtad, honestidad, y de la mejor manera posible.
5. Obrar con espíritu de leal colaboración en el orden, moral y disciplina general de LA UNIVERSIDAD FUCS.
6. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo comunicadas de forma verbal o escrita, o por medio de reglamentos, normas internas, circulares, carteleras, procedimientos o manuales, y proceder con disciplina y orden en general, en aras del beneficio general de LA UNIVERSIDAD FUCS.
7. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su jefe inmediato o el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el correcto manejo de los equipos de trabajo y/o actividades a su cargo.
8. Permanecer durante toda la jornada de trabajo, en el sitio o lugares en donde se le ha indicado que deba desempeñar sus labores, siendo prohibido trasladarse a lugares diferentes, salvo autorización del jefe inmediato.
9. Desempeñar su labor de acuerdo con las funciones asignadas al cargo, las encomendadas por el jefe inmediato que sean de la naturaleza del cargo, así como las demás que sean conexas o complementarias de la labor principal.
10. Acatar los cambios de turno y de horarios de trabajo, que le indique LA UNIVERSIDAD FUCS por intermedio de su jefe inmediato, o de la División de Gestión del Talento Humano.
11. Administrar los recursos y bienes de propiedad, posesión o tenencia de LA UNIVERSIDAD FUCS, de una forma seria, honesta, segura, rentable y eficiente, con el fin de evitar e impedir el desperdicio, daño o pérdida de bienes, recursos, materiales y/o útiles de trabajo.
12. Usar, salvaguardar y proteger adecuadamente los valores, recursos y equipos, y toda clase de bienes que le sean confiados, por lo cual se obliga a responder ante la FUCS por los daños que le llegare a causar, bien sea en forma dolosa o culposa, por acción u omisión, en sus bienes o sobre aquellos que por algún motivo o razón estén, en custodia de ésta.
13. Cumplir el procedimiento establecido en LA UNIVERSIDAD FUCS para la solicitud de permisos y licencias, así como para la acreditación y comprobación de enfermedades, accidentes comunes o de trabajo y eventos de calamidad doméstica.
14. Evitar que terceras personas, sin autorización, utilicen los enseres, materiales, equipos, materias primas, sistemas de información, vehículos y/o utensilios de oficina que estén a su servicio, sean propiedad de LA UNIVERSIDAD FUCS o de terceros vinculados a aquella.
15. Entregar su puesto de trabajo en el evento de generarse su reubicación de puesto, ascenso, traslado o desvinculación.
16. Utilizar personalmente el carnet que lo identifica, como trabajador de LA UNIVERSIDAD FUCS – FUCS y cumplir las instrucciones que la misma expida, para el uso de dicho documento, en actividades como el ingreso y salida de las instalaciones, acceso a áreas restringidas u otras actividades.



17. Cumplir las normas y procedimientos que sean adoptados en LA UNIVERSIDAD FUCS para la prevención del lavado de activos, el tráfico de drogas o el contrabando.
18. Observar las normas, que sobre conflicto de interés establezca LA UNIVERSIDAD FUCS y comunicar por escrito a la Gerencia, cualquier situación que pueda ser constitutiva de un conflicto de intereses.
19. Asistir y/o concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupo a las cuales sea convocado.
20. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la FUCS o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
21. Cumplir con las obligaciones especiales establecidas para los trabajadores en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo.
22. Registrar su domicilio, dirección y comunicar oportunamente cualquier cambio que ocurra al respecto, a la División de Gestión del Talento Humano de la FUCS.
23. Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, las informaciones y datos que posea en relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo, se le soliciten.
24. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados y de conformidad con la naturaleza de las funciones.
25. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, siempre que se respete por parte de LA UNIVERSIDAD FUCS lo relacionado con la prestación de servicios en horas extras y trabajos suplementarios o en días festivos.
26. Registrar por sí mismo y en el sistema de control que se establezca, tanto a las horas de entrada como de salida de las instalaciones de la FUCS.
27. Reportar e informar inmediatamente al jefe inmediato cualquier daño, falla o accidente que le ocurra a las máquinas, elementos, procesos, instalaciones o materiales de la FUCS, así como a cualquier estudiante o integrante de la comunidad académica, cuando sean de su conocimiento.
28. Comunicar de manera inmediata a su jefe inmediato o al área de Seguridad y Salud en el Trabajo cualquier accidente de trabajo, incidente, acto o condición insegura de la que tenga conocimiento. Cuando las circunstancias no permitan el reporte inmediato, este deberá efectuarse tan pronto como sea razonablemente posible, y, en todo caso, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes al momento en que el trabajador esté en condiciones de hacerlo. El reporte deberá efectuarse por cualquiera de los medios institucionales dispuestos para tal fin, sin perjuicio de la obligación de diligenciar posteriormente los formatos o documentos que establezca LA UNIVERSIDAD FUCS para la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
29. Autorizar expresamente para cada caso y por escrito, los descuentos de su salario y prestaciones sociales, de las sumas pagadas de demás ya sea por error o por cualquier otra razón, lo mismo que los préstamos que por cualquier motivo se le haya hecho.
30. Guardar completa reserva sobre las operaciones, negocios, datos personales, información comercial, financiera, estudiantil y demás de la FUCS que conozca por



razón de sus funciones o de sus relaciones con ella, lo que no obsta para denunciar delitos o actos ilegales.

31. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento y prevención indicados por la FUCS dentro o fuera de sus instalaciones.
32. Pagar oportunamente, los préstamos que la FUCS le haya concedido.
33. Observar cuidadosamente las disposiciones de las autoridades de tránsito, cuando la FUCS le confiere el manejo de vehículos.
34. Aceptar su traslado a otro cargo, otra área u otra sede dentro de la FUCS, siempre que no sufra desmejoramiento en su salario o en el cargo para el cual fue contratado.
35. Usar y utilizar en forma adecuada los elementos, uniformes, dotaciones e implementos, que le suministre la FUCS.
36. Utilizar el uniforme proporcionado como dotación por la FUCS en los días de la semana asignados y reportar a la División de Gestión del Talento Humano cualquier evento de fuerza o mayor o caso fortuito que le impida cumplir con dicha obligación. En todo caso, será obligatorio el uso de la dotación previamente entregada hasta tanto se entregue la dotación del siguiente periodo anual.
37. Conforme al orden jerárquico establecido por la FUCS, observar y seguir estrictamente el conducto regular en la presentación de observaciones, sugerencias, reclamos y solicitudes que considere pertinentes, y en todo, caso de manera fundada y comedida.
38. Someterse a las pruebas para detectar consumo de drogas ilícitas y/o alcohol, bajo el método que la FUCS haya convenido, en los casos que se considere necesarios, a fin de preservar la seguridad integral de sus trabajadores, procesos y actividades que se desarrollan dentro de la FUCS.
39. Abstenerse de realizar, fomentar o promover, actividades que constituyan competencia desleal para con LA UNIVERSIDAD FUCS e informar a la Gerencia General, de aquellas actividades que realice un trabajador y que constituyan competencia desleal.
40. Abstenerse de ejecutar conductas encaminadas a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, o causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, inducir a la renuncia, maltrato laboral, persecución, discriminación, entorpecimiento y/o desprotección laboral, para con sus subalternos, superiores y/o compañeros de trabajo.
41. Realizar pausas activas en todos aquellos puestos de trabajo, donde se identifica el riesgo osteomuscular/psicolaboral, o cualquier otro riesgo para la salud de los trabajadores de la FUCS, según las indicaciones efectuadas por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo o por el médico tratante. La Universidad garantizará los tiempos necesarios dentro de la jornada laboral para la realización de estas actividades.
42. Corregir oportunamente y en forma total, los hallazgos identificados y las recomendaciones impartidas en las auditorías realizadas.
43. Observar todas y cada una de las recomendaciones impartidas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad al cargo desempeñado.
44. Cumplir con la política y el programa de buen trato establecida por la UNIVERSIDAD FUCS, brindando un trato respetuoso y cordial a todos los estudiantes, docentes y



demás participantes de la comunidad universitaria de la FUCS.

ARTÍCULO 70. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Todos los comportamientos establecidos como prohibiciones a los trabajadores en el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Ejecutar cualquier tipo de acto que atente contra la visión, misión, políticas, principios y valores corporativos de la UNIVERSIDAD FUCS
3. Utilizar para beneficio propio o ajeno, o permitir que terceras personas utilicen sin autorización, la información confidencial, información contable, administrativa, estudiantil, comercial y financiera, datos personales, bases de datos y sistemas de información, que sean propiedad de la UNIVERSIDAD FUCS o de terceros vinculados a aquella.
4. Relacionarse en asuntos de trabajo o asesorar personas o entidades involucradas con actividades ilegales o delictuosas.
5. Sustraer, apropiarse o retener indebidamente y/o injustificadamente bienes de propiedad de la UNIVERSIDAD FUCS, de los compañeros de trabajo, proveedores, clientes, estudiantes y demás participantes de la comunidad universitaria.
6. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicoactivas, o en condiciones no propicias para realizar su labor.
7. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la UNIVERSIDAD FUCS
8. Ausentarse de las instalaciones de la UNIVERSIDAD FUCS o del sitio de trabajo o abandonar el trabajo, antes de la hora establecida, sin autorización previa del jefe inmediato o autoridad que tenga facultad para conceder dicha autorización o permiso.
9. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender las labores, o negarse a realizarlas, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no, en ellas.
10. El deficiente rendimiento en relación con las labores de su cargo, cuando no se corrija en un plazo razonable.
11. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique equipos, materiales, elementos, vehículos, edificios o sitios de trabajo.
12. Efectuar labores sin tener la formación requerida, especialmente aquellas que son consideradas críticas (ejemplo el manejo de puentes grúas, sustancias químicas y montacargas) o de alto riesgo (trabajos en alturas, en caliente, energías peligrosas y espacios confinados) para las cuales se requiere competencias y certificaciones específicas.
13. Hacer encuestas o elaborar, distribuir o fijar impresos sin autorización de la FUCS o insertar publicaciones en las carteleras que conlleven agravios personales a sus directivos y trabajadores o información política y/o religiosa de cualquier género.
14. Distribuir o portar o fijar periódicos, hojas volantes, circulares, afiches o carteleras, papeles o carteles o pintar avisos de cualquier clase no ordenadas o autorizadas por



- la UNIVERSIDAD FUCS, dentro de las instalaciones de la misma.
15. Hacer cambios en los horarios o turnos de trabajo, sin previa autorización del jefe inmediato.
 16. Producir o comercializar cualquier tipo de bienes o servicios con la imagen, logo, nombre y cualquier otro signo distintivo de la UNIVERSIDAD FUCS.
 17. Solicitar, insinuar, ofrecer, o aceptar ningún tipo de regalos o dádivas, por parte de proveedores, clientes o de terceras personas, para beneficio propio o de su familia, para realizar o no ejecutar, cualquier tipo de actividad en desarrollo del contrato de trabajo
 18. Instalar y/o usar un software que no haya sido autorizado por la UNIVERSIDAD FUCS.
 19. Usar los computadores o elementos técnicos suministrados por la UNIVERSIDAD FUCS para acceder, consultar o imprimir material que no corresponda a las labores institucionales, así como todo material pornográfico o lesivo para la dignidad humana, o para la realización de actos ilegales o inmorales, o para la ejecución de actos que vayan en contra de la FUCS.
 20. Recibir visitas de carácter personal de familiares u otras personas a las instalaciones de LA UNIVERSIDAD FUCS durante las horas de trabajo o que impliquen ausentarse del puesto de trabajo.
 21. Retirar, sustraer, o destruir documentos institucionales de la FUCS sin autorización, o revelar su contenido sin autorización expresa para ello.
 22. Abstenerse de cumplir la orden del jefe inmediato, siempre que ella no lesione su dignidad.
 23. Faltar al respeto, burlarse, amenazar, provocar, agredir física o verbalmente o insultar en cualquier forma a superiores, trabajadores, compañeros de trabajo, subalternos, clientes, estudiantes, docentes o proveedores; injuriarlos, calumniarlos o difamarlos, calificarlos con apodos, palabras groseras, o actos semejantes, en forma verbal o escrita y/o redactar, imprimir, costear, publicar o distribuir escritos que las contengan.
 24. Usar sin autorización los teléfonos, celulares, radios, equipos o medio de comunicación o audífonos, libros, revistas, juegos, etc., durante la ejecución de la jornada de trabajo.
 25. Ocasionar daño por culpa o dolo, acción u omisión, al material, productos, máquinas o equipos de propiedad de la UNIVERSIDAD FUCS, que se encuentren bajo su cuidado o custodia en cualquier modalidad.
 26. Incurrir en descuidos o negligencias, que ocasionen gastos o perjuicios a la UNIVERSIDAD FUCS
 27. Solicitar a los demás compañeros de trabajo o a terceros que tengan relación directa con la UNIVERSIDAD FUCS, préstamos, contribuciones o dádivas en dinero o en especie, por la ejecución de sus funciones o por omisiones en su cargo.
 28. Cambiar o alterar métodos o procedimientos e instrucciones de trabajo o aplicar métodos no establecidos en el trabajo, sin autorización previa del jefe inmediato.
 29. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno, de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones propiedad de la FUCS, ya sea que hubieren o no sido efectuadas por el trabajador, o que dicha invención fuere conocida en razón de su cargo durante la vigencia del contrato de trabajo o divulgada en todo o en parte, sin



- autorización escrita de FUCS.
30. Demorarse más del tiempo normal y necesario en cualquier acto o diligencia que la FUCS le haya ordenado, o para lo cual le haya concedido permiso, dentro o fuera de las instalaciones de la FUCS, o del tiempo que tiene asignado para el descanso o alimentación.
 31. Suministrar informes, o hacer manifestaciones, afirmaciones o comentarios, falsos, inexactos, maliciosos o malintencionados sobre la FUCS, sus trabajadores, sus servicios o sus productos a cualquier sujeto de la comunidad universitaria o tercero.
 32. Presentar para la vinculación a la FUCS o en cualquier momento de su relación laboral, documentos falsos, o no ajustados a la realidad
 33. Elaborar documentos y/o acudir a terceros para la elaboración de documentos en donde se use la información y/o imagen de la UNIVERSIDAD FUCS, que contengan datos falsos y/o no ajustados a la realidad de la Universidad, ya sea que se use o no tales documentos ante áreas internas o entidades externas para provecho propio.
 34. Reportar y/o cobrar horas de trabajo extra no laboradas.
 35. Permitir o tolerar que trabajadores, contratistas o cualquier tercero, incumpla total o parcialmente, las normas establecidas con respecto a la entrada o salida de activos fijos de las instalaciones de la FUCS.
 36. Abstenerse de facilitar la colaboración requerida, así sea de manera total o parcial, en forma tal que perjudique el rendimiento de su propio trabajo o el de sus compañeros de trabajo.
 37. Instigar, promover o propiciar que otros trabajadores se agredan física y/o verbalmente durante las horas de trabajo o dentro de las instalaciones de la FUCS.
 38. Consumir alimentos o bebidas al interior de los laboratorios o lugares donde se restrinja su consumo.
 39. Mantener dentro de las instalaciones de la UNIVERSIDAD FUCS y en cualquier cantidad, licores, bebidas embriagantes o sustancias tóxicas, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes, armas o cualquier otra sustancia o producto semejante. Exender, comprar, vender o suministrar lo anteriormente enunciado, a otros compañeros, estudiantes, docentes, trabajadores, clientes, proveedores o terceros.
 40. Hacer indebida utilización de cualquiera de los beneficios que en dinero o especie la UNIVERSIDAD FUCS, le otorgue, conceda o reconozca al trabajador.
 41. Inducir a otros trabajadores a cometer cualquier clase de actos ilícitos, ilegales o inmorales, en contra de la UNIVERSIDAD FUCS, sus compañeros de trabajo o sus directivas.
 42. Dormir, descansar o jugar, en horarios o sitios no autorizados para ello, dentro del horario de trabajo.
 43. Utilizar indebidamente o abstenerse de utilizar los elementos de protección personal proporcionados por la UNIVERSIDAD FUCS.
 44. Utilizar indebidamente o abstenerse de utilizar el uniforme proporcionado como dotación por la UNIVERSIDAD FUCS en los días de la semana asignados.
 45. Vestir de manera inapropiada o utilizar prendas deportivas, no formales, de colores



- estridentes, ombligueras o en general prendas inadecuadas para la jornada de trabajo que no respondan a las indicaciones de vestimenta establecidas por la División de Gestión del Talento Humano, en los días en que se permita la utilización de vestimenta personal sin uniforme.
46. Fumar en áreas de trabajo y/o en sitios prohibidos.
 47. Expedir certificados o constancias de trabajo, o expedir recomendaciones personales en papelería de la UNIVERSIDAD FUCS, salvo que dicha actividad corresponda a la División de Gestión del Talento Humano.
 48. Acudir a terceros ajenos a la UNIVERSIDAD FUCS para realizar de manera indebida el retiro de cesantías, sin surtir el procedimiento establecido por la División de Gestión del Talento Humano conforme las disposiciones legales.
 49. Alterar o anular los sistemas de seguridad y control, de las máquinas, equipos y/o procesos, que se utilicen en la UNIVERSIDAD FUCS
 50. Elaborar cualquier clase de trabajos dentro de las instalaciones de la UNIVERSIDAD FUCS, dentro del horario de trabajo o fuera del mismo, en beneficio propio o de terceros, diferentes a los propios de las labores que implican la ejecución del contrato de trabajo.
 51. Delegar o confiar en otro trabajador, sin la autorización previa del jefe inmediato, la ejecución del trabajo propio o el manejo de equipos o elementos que le hubieren sido confiados directamente por la FUCS
 52. Transportar en los vehículos de la FUCS sean o no de su propiedad, sin previa autorización del jefe inmediato, personas u objetos ajenos a ella; o conducir los vehículos de la FUCS sin licencia o con la misma vencida o sin la documentación requerida para su movilización.
 53. Incurrir en cualquier desatención o mal servicio al cliente interno y externo, que pueda ocasionar quejas por parte de estos.
 54. Demorar injustificadamente la presentación correcta de las cuentas y soportes de las sumas que haya recibido para realizar su labor.
 55. Presentar para la consecución de préstamos o liquidación parcial de cesantías, contratos de promesa, contratos de compraventa, presupuestos o cualquier otro documento falso o que no concuerde con la realidad.
 56. Utilizar su posición en la FUCS o el nombre de ésta, para obtener para sí o para su cónyuge, compañero o compañera permanente o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil, tratamientos especiales en materia de préstamos y/o suministro de bienes o servicios, por parte de personas o compañías, que comúnmente negocien con la FUCS o que pretendan negociar con ésta.
 57. Omitir el reporte de cualquier clase de incidentes y accidentes de trabajo, independiente de la gravedad que presenten.
 58. Hacer u ordenar a otro trabajador, diligencias personales, en horas hábiles de trabajo.
 59. Efectuar cualquier clase de registros en los sistemas internos, con un usuario y una contraseña que no se le hubieren asignado al trabajador.
 60. Revelar los secretos y datos reservados de la FUCS o cualquier violación de las normas



de confidencialidad impuestas.

61. Incurrir en cualquier acto indecente, inmoral o que atente contra las buenas costumbres, tales como pero no limitados a:
 - A. Descargar, reproducir, grabar, ver, producir, crear, compartir, vender, patrocinar, comprar, referenciar y/o distribuir por cualquier forma conocida o por conocer, imágenes, videos, audios, textos u otros materiales con contenido pornográfico o relacionado con actividades sexuales, en las instalaciones de la FUCS.
 - B. Tener relaciones sexuales en las instalaciones de la FUCS
 - C. Prestar servicios sexuales o ejercer la prostitución dentro de las instalaciones de la FUCS.
 - D. Obligar, coaccionar o inducir a terceros para prestar servicios sexuales dentro de las instalaciones de la FUCS.
 - E. Todo acto que atente contra la integridad moral, libertad sexual, derecho a la intimidad y al buen nombre de sus compañeros, superiores, estudiantes, contratantes, vinculados y demás integrantes de la comunidad académica.
 - F. producir, portar, consumir, distribuir licor o sustancias estupefacientes o psicotrópicas en las instalaciones de la FUCS
 - G. Presentar conductas exhibicionistas, tendientes a mostrar los propios órganos genitales en público.
62. Utilizar cigarrillos electrónicos, vapeadores, u otros dispositivos electrónicos para consumo de sustancias, en las instalaciones de la UNIVERSIDAD FUCS y/o de los centros de práctica, sin importar el tipo de sustancia que contenga. Igualmente, se prohíbe su uso en otras instalaciones de terceros cuando el trabajador se encuentre desarrollando actividades institucionales.
63. Incurrir en cualquier conducta de violencia y/o discriminación basada en género, conforme se definen en Protocolo de Prevención, Detección, Atención a las violencias y cualquier tipo de discriminación basadas en género de la UNIVERSIDAD FUCS (Protocolo VBG – D), en la Ley 2365 de 2024 y/o en las demás normas vigentes.
64. Incurrir en tratos inadecuados, inapropiados y ajenos al entorno laboral y/o maltratar verbal y/o físicamente a los estudiantes, docentes y demás participantes de la comunidad universitaria de la FUCS, en desarrollo o con ocasión de sus actividades administrativas y/o docentes.
65. Divulgar y/o publicar en redes sociales o grupos públicos virtuales, cualquiera que sea, información confidencial revelada al trabajador con ocasión de su cargo, información que se haya generado en el entorno laboral en conversaciones virtuales a través de mensajes de texto, videos, imágenes, grabaciones, mensajes escritos, notas de voz generados por WhatsApp, correos electrónicos de cuentas corporativas u otra herramienta virtual corporativa, así como registros filmicos realizados por el trabajador de manera deliberada y sin autorización alguna en las instalaciones de la UNIVERSIDAD FUCS u otro tipo de publicaciones en que se use el nombre de la



Institución, atentando contra su imagen, reputación y buen nombre y/o contra la de los estudiantes, docentes, personal administrativo y demás participantes de la comunidad universitaria.

66. Realizar conductas contrarias al buen trato conforme se describen en el Programa de Buen Trato de la UNIVERSIDAD FUCS y/o en la ley vigente.
67. Usar de forma no autorizada o de forma contraria a la ética profesional, herramientas de inteligencia artificial en sus actividades laborales.
68. Utilizar, sin autorización o en contravía de las disposiciones institucionales, las marcas, la imagen institucional o cualquier otro signo distintivo propiedad de la FUCS o de la institución donde el estudiante realice prácticas, con fines distintos a las actividades académicas, con fines comerciales, o de cualquier manera que afecte el buen nombre de la Institución o vulnere lo establecido en el Manual de Imagen Institucional de la FUCS.

CAPÍTULO XIV

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD

ARTÍCULO 71. Son obligaciones de LA UNIVERSIDAD FUCS •

1. Situar a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores los equipos y elementos de protección personal (EPP) requeridos para la ejecución de las actividades, en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud en el trabajo.
3. Prestar los primeros auxilios al trabajador cuando la situación lo requiera y de conformidad con el Plan de Emergencias establecido dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para este efecto, LA UNIVERSIDAD FUCS – FUCS dispondrá de los elementos necesarios y mantendrá una Brigada de Emergencia debidamente capacitada y dotada para atender estos eventos, según se establece por las normas vigentes.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias, sentimientos e ideas.
6. Conceder al trabajador, las licencias y/o permisos necesarios para los fines y en los términos indicados en la Ley y éste reglamento.
7. Entregar al trabajador que lo solicite, a la terminación del contrato, una certificación en la cual conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado. Igualmente darle la orden al trabajador para que se haga el examen médico de retiro tal como lo establece la Ley. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude,



- dificulta o dilata el mencionado examen cuando transcurridos cinco (5) días, a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato de trabajo, se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el Empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
 9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
 10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia, los descansos ordenados por el Código Sustantivo del Trabajo.
 11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno, la terminación del contrato que el Empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso y éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
 12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento, de las mismas.
 13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto en general a las Leyes y a cualquier normatividad que se aplique en las relaciones laborales, entre Empresa y trabajadores.
 14. Además de las obligaciones especiales a cargo del Empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.
 15. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y/o primero civil, una licencia remunerada por luto por el tiempo establecido en la ley vigente, cualquiera sea su modalidad de contratación o vinculación laboral.
 16. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del C.S.T., de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre, conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.
 17. Implementar y realizar ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo, para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, y para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. (No. 13 Art. 57 C.S.T).
 18. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, para



eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad. (No. 14 Art. 57 C.S.T.).

19. Efectuar acciones para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, en desarrollo de lo cual deberá cumplir con las obligaciones establecidas en la Ley 2365 de 2024, especialmente las señaladas en el artículo 11 de dicha ley.
20. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador. (No. 15 Art. 57 C.S.T.).
21. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la Universidad, a las y los trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, para contribuir a la protección de su vida e integridad. (No. 16 Art. 57 C.S.T.).
22. Contratar y mantener contratados como mínimo y en cuanto sea posible, la cantidad de trabajadores con discapacidad que establezca la norma vigente. (Numeral 17 Art. 57 C.S.T.).

ARTÍCULO 72. Se prohíbe a LA UNIVERSIDAD FUCS

1. 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 éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse las deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley los autorice.
 - c) En cuanto al auxilio de cesantía y las pensiones de jubilación, la Empresa puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes, que establezca LA UNIVERSIDAD FUCS
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador, como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera, que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores, en el ejercicio de su derecho de asociación.



5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras Empresas, a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Empresa. Así mismo, cuando se compruebe que el Empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de las labores.
10. Terminar de manera unilateral y sin justa causa comprobada, los contratos de trabajo de los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones, desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (No. 9 Art. 59 del C.S.T.).
12. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.
13. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. (No. 10 Art. 59 C.S.T.).
14. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de la Universidad garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado. (No. 11 Art. 59 C.S.T.).
15. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por



- causas asociadas a estas circunstancias. (No. 12 Art. 59 C.S.T).
16. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico. (No. 13 Art. 59 C.S.T).
 17. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo. (No. 14 Art. 59 C.S.T).
 18. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental. (No. 15 Art. 59 C.S.T).

CAPÍTULO XV ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 73. LA UNIVERSIDAD FUCS, no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contratos de trabajo (Art. 114 del C.S.T).

ARTÍCULO 74. La imposición de las sanciones de suspensión del trabajo, implican que LA UNIVERSIDAD FUCS se abstendrá de pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo dejado de laborar.

ARTÍCULO 75. Constituyen faltas leves del trabajador y sus correspondientes sanciones:

1. El retardo en la hora de entrada en más de quince (15) minutos, sin excusa comprobada por más de tres (3) veces dentro de un mismo mes, acarreará como sanción una amonestación verbal por parte del Director de la División de Gestión del Talento Humano. Si el trabajador nuevamente incurre en retardo en la hora de entrada en más de quince (15) minutos, sin excusa comprobada por más de tres (3) veces dentro de un mismo mes, y ya fue amonestado verbalmente por la misma situación en meses anteriores dentro de un mismo año, acarreará una sanción consistente en llamado de atención escrito del Director de la División de Gestión del Talento Humano.
2. El retardo en la hora de entrada en más de quince (15) minutos, sin excusa comprobada, por más de tres (3) veces dentro de un mismo mes, cuando el trabajador presenta en meses anteriores llamado(s) de atención escrito(s) del Director de la División de Gestión del Talento Humano por la misma razón dentro de un mismo año, acarreará como sanción una suspensión en el trabajo hasta por dos (2) días.
3. La falta en el trabajo en la mañana o en la tarde, sin excusa comprobada, implica por primera vez, además del descuento del tiempo no trabajado, suspensión en el



trabajo hasta por un (1) día. Por segunda vez en un mismo año, suspensión en el trabajo por dos (2) días.

4. La falta total al trabajo durante todo el día o turno correspondiente, sin excusa comprobada, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días. Por segunda vez en un mismo año, suspensión en el trabajo hasta por cuatro (4) días.
5. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones, prohibiciones o deberes, establecidos en su contrato laboral o en el presente Reglamento, diferentes al cumplimiento del horario laboral, implica por primera vez, un llamado de atención escrito del Director de la División de Gestión del Talento Humano. Por segunda vez en un mismo año, implica la suspensión en el trabajo hasta por dos (2) días. Por tercera vez en un mismo año, implica la suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

ARTÍCULO 76. Constituyen faltas graves del trabajador y sus correspondientes sanciones:

1. El retardo en la hora de entrada en más de quince (15) minutos, sin excusa comprobada, por más de tres (3) veces dentro de un mismo mes, cuando el trabajador ya haya sido sancionado previamente con sanción de suspensión dentro de un mismo año, acarreará como sanción, la suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
2. La falta en el trabajo en la mañana o en la tarde, sin excusa comprobada, por tercera vez o más dentro de un mismo año, acarreará como sanción la suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
3. La falta total al trabajo durante todo el día o turno correspondiente, sin excusa comprobada, por tercera vez o más dentro de un mismo año, acarreará como sanción, la suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
4. La violación leve por parte del trabajador, de una cualquiera de las obligaciones, prohibiciones o deberes establecidos en su contrato laboral o en el presente Reglamento, por más de tres veces en un mismo año, acarreará como sanción la suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
5. La violación grave por parte del trabajador, de cualquiera de las obligaciones, prohibiciones o deberes establecidos en su contrato laboral o en el presente Reglamento, acarreará como sanción la suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días por la primera vez, o hasta por dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.
6. Si con la violación grave de las obligaciones, prohibiciones o deberes establecidos en su contrato laboral o en el presente Reglamento, el trabajador incurre en alguna de las causas definidas por la ley para dar por terminado el contrato unilateralmente, acarreará como sanción el despido del trabajador por justa causa.



ARTÍCULO 77. Se considerará que el trabajador incurre en una violación leve de sus obligaciones, prohibiciones o deberes establecidos en su contrato laboral o en el presente Reglamento, cuando tal comportamiento sólo afecta el adecuado y normal funcionamiento de las actividades propias del área en la que el trabajador se desempeña y sin afectar a otras áreas o personas pertenecientes a la comunidad académica.

ARTÍCULO 78. Se considerará que el trabajador incurre en una violación grave de sus obligaciones, prohibiciones o deberes establecidos en su contrato laboral o en el presente Reglamento, cuando tal comportamiento afecta uno cualquiera o varios de los siguientes:

1. La imagen institucional, signos distintivos, reputación y/o buena fe de LA UNIVERSIDAD FUCS
2. Los bienes, patrimonio, sistemas informáticos, infraestructura y/o recursos económicos de LA UNIVERSIDAD FUCS
3. Los bienes, patrimonio e integridad personal de los estudiantes, docentes, administrativos, o terceros vinculados o no a LA UNIVERSIDAD FUCS.
4. El adecuado y normal funcionamiento de las actividades propias de LA UNIVERSIDAD FUCS.
5. Implice la comisión de una o más conductas consideradas como actos de violencia y/o discriminación basados en género, de conformidad con lo establecido en el presente reglamento, en el Protocolo de Prevención, Detección, Atención a las violencias y cualquier tipo de discriminación basadas en género (Protocolo VBG – D) de la UNIVERSIDAD FUCS, en el Código Sustantivo del Trabajo, en la Ley 2365 de 2024, en la Ley 2466 de 2025, y en las demás normas vigentes y aplicables.
6. Implice la comisión de una o más conductas consideradas como conductas contrarias al buen trato, de conformidad con lo regulado en el Programa de Buen Trato de la FUCS.
7. Implice la comisión de una o más conductas consideradas como delito por la ley colombiana.
8. Implice incurrir en una o más justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, según se definen en la ley.

CAPÍTULO XVI PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL

ARTÍCULO 79. De conformidad con lo establecido en el artículo 115 del C.S.T. modificado por el artículo 7 de la ley 2466 de 2025, antes de aplicarse una sanción disciplinaria, LA UNIVERSIDAD FUCS adelantará el respectivo proceso disciplinario laboral en donde se aplicarán las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad,



derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem.

ARTÍCULO 80. Proceso disciplinario laboral. El proceso disciplinario laboral se adelantará conforme a las siguientes etapas y términos:

- a) Dentro de los doce (12) días hábiles siguientes a que la División de Gestión del Talento Humano reciba informe escrito relacionado con eventuales conductas o proceder de acciones u omisiones en que incurra un trabajador y que puedan originar proceso disciplinario, enviará al trabajador comunicación escrita, la cual se notificará al trabajador mediante correo electrónico institucional o en forma personal, informándole la apertura del proceso disciplinario, con la indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso e imputación de las faltas en que pudo incurrir conforme el presente reglamento, se le informará que se le trasladan todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, indicándole que a partir del recibo de la imputación y hasta el día en que se lleve a cabo la diligencia de descargos, puede controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.
- b) La notificación de apertura del proceso disciplinario indicará la fecha de citación a la diligencia de descargos, que en todo caso será realizada en un término superior a cinco (5) días hábiles, contados desde el día hábil siguiente a la fecha de notificación de la apertura del proceso disciplinario, tiempo durante el cual el trabajador podrá manifestarse por escrito frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa.
- c) El trabajador podrá solicitar, por una sola vez y antes de la fecha programada para la diligencia, el aplazamiento de la diligencia de descargos cuando exista una causa debidamente justificada, tales como incapacidad del trabajador, y eventos de fuerza mayor o caso fortuito. La solicitud deberá presentarse por escrito y acompañarse de los soportes correspondientes. LA UNIVERSIDAD FUCS evaluará la procedencia de la solicitud y, de encontrarla justificada, fijará una nueva fecha para la diligencia dentro de un término razonable.
- d) En la diligencia de descargos LA UNIVERSIDAD FUCS, dará oportunidad de ser oído al trabajador inculpado. El trabajador podrá solicitar que lo acompañe otro trabajador en la diligencia, si así lo desea. Cuando el trabajador se encuentre afiliado a una organización sindical, podrá igualmente solicitar estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de LA UNIVERSIDAD FUCS y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ello al final del procedimiento.



- e) Escuchados o leídos los descargos y valoradas las pruebas aportadas por el trabajador, LA UNIVERSIDAD FUCS efectuará un pronunciamiento definitivo mediante comunicación sustentada a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos, en la cual le informará al trabajador las faltas cometidas y la sanción que se le impone, proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron, o en caso contrario, el archivo y cierre de la investigación disciplinaria.
- f) Cuando el trámite del proceso disciplinario concluya con la imposición de una sanción consistente en llamado de atención o suspensión en el trabajo, el trabajador, al ser notificado de la misma, podrá presentar recurso de apelación y para tal efecto deberá sustentar por escrito su petición y presentarla a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción.
- g) Cuando el trámite del proceso disciplinario concluya con la determinación de finalizar manera unilateral y con justa causa el contrato de trabajo, en razón a que se trata de una situación que extingue el vínculo contractual, el trabajador puede, si lo desea, controvertir esa determinación ante la justicia laboral ordinaria, observando en todo caso, las condiciones, limitaciones y reglas, establecidas en el C.S.T. y en el Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, para tales efectos.

PARÁGRAFO 1. Para efectos de contabilizar los términos señalados en el presente artículo, los mismos se cuentan a partir del día siguiente a la notificación o a la ocurrencia del hecho o situación.

PARÁGRAFO 2. Competencias generales y específicas en materia de proceso disciplinario laboral:

1. El Director de la División de Gestión del Talento Humano será la autoridad competente con poder disciplinario para adelantar en general y en primera instancia todos los procesos disciplinarios laborales de la Universidad FUCS, salvo las excepciones señaladas en el presente parágrafo.
2. El Gerente será la autoridad competente para resolver en general los recursos de apelación presentados en contra de las decisiones que determinan sanciones disciplinarias, salvo las excepciones señaladas en el presente parágrafo.
3. Cuando el trámite disciplinario tenga que ver con docentes, decanos, jefes de posgrado, secretarios académicos y coordinadores académicos, el proceso disciplinario laboral del presente artículo estará a cargo del Director de Gestión de Talento Humano. La apelación se surtirá ante el Vicerrector Académico de LA UNIVERSIDAD FUCS.



4. Cuando el trámite disciplinario tenga que ver con el Director de Gestión de Talento Humano, el proceso disciplinario laboral del presente artículo estará a cargo del Gerente. La apelación se surtirá ante el Rector de LA UNIVERSIDAD FUCS.
5. Cuando el trámite disciplinario tenga que ver con el Gerente, o los Vicerrectores, el proceso disciplinario laboral del presente artículo estará a cargo del Rector de LA UNIVERSIDAD FUCS. La apelación se surtirá ante el Consejo Superior.
6. Cuando el trámite disciplinario tenga que ver con el Rector, el proceso disciplinario laboral del presente artículo estará a cargo del Consejo Superior, en cuyas decisiones y sesiones en las cuales se trate este asunto, no podrá participar el Rector. En este caso solo será procedente el recurso de reposición ante el mismo Consejo.

En todo caso, si el Consejo Superior así lo estima pertinente, podrá nombrar una comisión ad hoc integrada con personal interno y/o externo, para adelantar la investigación disciplinaria respectiva en contra del Rector, antes de su presentación final ante el Consejo Superior.

PARÁGRAFO 3. El trabajador con discapacidad contará con medidas y ajustes razonables efectuados por el empleador, que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

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

PARÁGRAFO 5. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en este artículo (Art. 115 del C.S.T.).

PARÁGRAFO 6. La División de Gestión del Talento Humano llevará el archivo de los expedientes disciplinarios, que hará parte de la hoja de vida del correspondiente trabajador. Los expedientes disciplinarios se numerarán de forma consecutiva por año.

CAPÍTULO XVII

RECLAMOS

ARTÍCULO 81. Los reclamos laborales de los trabajadores se harán de acuerdo con el procedimiento interno de Peticiones, Quejas y Reclamos - PQRS, establecido por LA UNIVERSIDAD FUCS, y serán resueltos por la Gerencia.



CAPÍTULO XVIII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 82. DEFINICIÓN. Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género. (Art. 18 Ley 2466 de 2025), así como las demás definiciones establecidas en las normas vigentes y aplicables (Ley 1010 de 2006, entre otras).

ARTÍCULO 83. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por LA UNIVERSIDAD FUCS, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten en el entorno laboral y el buen ambiente en la universidad, y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 84. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, LA UNIVERSIDAD FUCS cuenta con un Comité de Convivencia Laboral conformado por representantes de los trabajadores elegidos por votación popular y representantes del empleador. La cantidad de miembros representantes de los trabajadores y del empleador, el periodo de su representación, las funciones del comité, su organización y demás aspectos relativos al funcionamiento del Comité, serán aquellos que se definan por norma interna de LA UNIVERSIDAD FUCS, de conformidad con los parámetros definidos por las leyes vigentes.

ARTÍCULO 85. LA UNIVERSIDAD FUCS garantizará un espacio físico para el desarrollo de las funciones del Comité de Convivencia y velará por el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo y demás capacitaciones establecidas por las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 86. En adición al funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, LA UNIVERSIDAD FUCS brindará a sus trabajadores:

1. Información a los trabajadores mediante la cual se divulgue el contenido de la Ley 1010 de 2006, Ley 2365 de 2024, Ley 2466 de 2025, la resolución 3641 de 2025 y demás disposiciones legales vigentes
2. Espacios para el diálogo que faciliten y fomenten el buen trato al interior de LA UNIVERSIDAD FUCS



3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
 - Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Universidad, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere LA UNIVERSIDAD FUCS para el logro de los propósitos previstos en este capítulo.

ARTÍCULO 87. DESCONEXIÓN LABORAL. LA UNIVERSIDAD FUCS garantiza el derecho a la desconexión laboral para los trabajadores, con el fin de que puedan disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar, de conformidad con el alcance, condiciones y disposiciones reguladas en la ley 2191 de 2022. La reglamentación interna para el ejercicio y garantía de este derecho se establece dentro del respectivo procedimiento de desconexión laboral, regulado en el marco del Sistema de Gestión por procesos de la Universidad.

ARTÍCULO 88. ENTORNOS LABORALES FLEXIBLES. LA UNIVERSIDAD FUCS podrá permitir el ingreso a los animales de compañía, únicamente perros y gatos, cuando se trate de animales de asistencia, apoyo emocional o uso terapéutico, siempre y cuando el trabajador presente el certificado que soporte la necesidad de apoyo físico, psicológico o emocional (emitido por un profesional de psicología o psiquiatría) y cumpla con el procedimiento interno establecido por la División de Gestión del Talento Humano, así como con los lineamientos establecidos por el Ministerio de Salud y Protección Social para asegurar la tenencia responsable de animales en entornos laborales. El ingreso de animales estará condicionado al cumplimiento de las normas internas de seguridad y convivencia, y se restringirá en cualquier momento en caso de que vulnere o pueda vulnerar la seguridad de bienes, personas e instalaciones, afecte o pueda afectar la sana convivencia y/o la tranquilidad de los compañeros y áreas de trabajo, así como cuando afecte o pueda afectar la prestación del servicio y el adecuado funcionamiento interno dentro de las instalaciones del empleador.

CAPÍTULO XIX TELETRABAJO

ARTÍCULO 89. Teletrabajo. Para efectos del presente capítulo, el teletrabajo es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto



entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo. El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- a. Teletrabajo autónomo: es aquel donde el teletrabajador puede escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- b. Teletrabajo móvil: es aquel en donde el teletrabajador no tiene un lugar de trabajo establecido.
- c. Teletrabajo híbrido: es aquel en donde el teletrabajador labora mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hace en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
- d. Teletrabajo transnacional: es aquel en donde el teletrabajador de una relación laboral celebrada en Colombia labora desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano. Las relaciones laborales con el teletrabajador transnacional cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se registrará por las leyes colombianas. (No. 13 Art. 6 Ley 1221 de 2008)
- e. Teletrabajo temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

(Art. 2 Ley 1221 de 2008, modificado por Art. 52 Ley 2466 de 2025)

ARTÍCULO 90. Programa de teletrabajo. La UNIVERSIDAD FUCS con el presente reglamento implementa el programa de teletrabajo en la Universidad, el cual se guiará por los siguientes objetivos:

- Conciliar la vida personal y familiar de los trabajadores a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u 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 presencial en el lugar de trabajo
- Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con



- la organización y las labores desempeñadas.
- Disminuir el absentismo laboral.
- Mejorar los procesos laborales en LA UNIVERSIDAD FUCS.
- 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.

PARÁGRAFO 1. El programa de teletrabajo será implementado con el trabajador, siempre y cuando la índole de la labor contratada lo permita.

ARTÍCULO 91. Acceso al programa de teletrabajo. Los trabajadores de LA UNIVERSIDAD FUCS podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo cuando cumplan con las condiciones establecidas en el procedimiento interno de teletrabajo, bajo cumplimiento de los términos de la Ley 1221 de 2008, el Decreto 1075 de 2015 y el Decreto 1227 de 2022. En todo caso, la vinculación a través del teletrabajo es de carácter voluntario, tanto para el empleador como para el trabajador. La solicitud del trabajador de participar en el programa de teletrabajo no constituye obligación de aprobación por parte de la UNIVERSIDAD FUCS – FUCS.

ARTÍCULO 92. Coordinación. La coordinación del programa de teletrabajo se desarrollará por parte de la División de Gestión de Talento Humano, quien podrá solicitar el apoyo de las demás áreas requeridas para realizar acciones de mejora dentro del programa de teletrabajo.

ARTÍCULO 93. Contrato o acuerdo de teletrabajo. Cuando exista previo acuerdo entre empleador y trabajador para participar en el programa de teletrabajo, las partes suscribirán el respectivo acuerdo de teletrabajo o contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, el cual, adicional a la información que debe describir un contrato laboral según el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, deberá contener:

- Las condiciones necesarias para la ejecución de las funciones asignadas, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, así como la descripción de equipos y programas informáticos, junto con las restricciones y las responsabilidades que pueda acarrear su incumplimiento.
- La modalidad de teletrabajo a ejecutar y la jornada semanal aplicable.
- Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de restitución de equipos por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
- Las medidas de seguridad de la información que debe conocer y cumplir el teletrabajador.
- La descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos



PARÁGRAFO 1. En caso de contratar por primera vez a un teletrabajador, éste no podrá exigir posteriormente realizar sus actividades en las instalaciones de la UNIVERSIDAD FUCS, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado en su contrato de trabajo y en dado caso, dejaría de ser teletrabajador. Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo y a la hoja de vida del trabajador.

ARTÍCULO 94. Flexibilidad del teletrabajo. La UNIVERSIDAD FUCS procurará por la flexibilización respecto del tiempo y modo en el desempeño de la labor contratada, siempre que se cumpla con la jornada laboral semanal establecida. Con este fin, se podrán acordar los esquemas de cumplimiento y seguimiento de funciones, así como de tiempos de entregas de trabajos y de ejecución de labores. La flexibilidad en el cumplimiento del horario de trabajo no podrá afectar el descanso efectivo de los teletrabajadores, ni su derecho a la desconexión laboral.

ARTÍCULO 95. Horas extras, dominicales y festivos para los teletrabajadores. Cuando el teletrabajador, a petición del empleador, efectúe actividades que exceden su jornada laboral de acuerdo con lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y en la Ley 2101 de 2021, se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado y tendrá derecho al pago de horas extras, dominicales y festivos.

ARTÍCULO 96. Igualdad de trato. La UNIVERSIDAD FUCS velará por promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la Universidad. Durante la vigencia de la relación laboral, el teletrabajador estará afiliado al sistema de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales, de igual manera a los demás trabajadores.

ARTÍCULO 97. Equipos y herramientas del teletrabajador. Las necesidades técnicas del teletrabajador estarán dadas en función de las necesidades del trabajo encomendado, siendo requisitos mínimos, los siguientes:

- Un computador personal, que puede o no ser suministrado por la FUCS, dependiendo de lo acordado entre el teletrabajador y la Universidad.
- Conexión de internet para las tareas que se lleven a cabo.
- Una cuenta de correo electrónico.
- El resto de condiciones técnicas necesarias para desempeñar el teletrabajo y que den cumplimiento a las normas vigentes, de conformidad con el Acuerdo de Teletrabajo que se suscriba entre la FUCS y el teletrabajador.

ARTÍCULO 98. Auxilio de conectividad. Cuando el teletrabajador devengue menos de dos (02) salarios mínimos legales mensuales vigentes, se otorgará el reconocimiento de un



auxilio de conectividad, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, el teletrabajador solo tendrá derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado. El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996. El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes. (Art. 6 A Ley 1221 de 2008).

ARTÍCULO 99. Auxilio compensatorio por costo de servicios públicos y herramientas de trabajo. Durante el desarrollo de la modalidad de teletrabajo, la UNIVERSIDAD FUCS reconocerá al teletrabajador como compensación de costos de servicios públicos de telefonía fija y móvil y energía, y de uso de herramientas de trabajo de propiedad del teletrabajador, un auxilio no salarial mensual. Esta suma no hace parte del salario del teletrabajador. Esta suma no se entenderá como pago de auxilio de transporte ni auxilio de conectividad para ningún efecto legal, ni será considerado como factor salarial. El Consejo Superior establecerá el valor de este auxilio para cada anualidad.

ARTÍCULO 100. Con el fin de permitir y facilitar la utilización adecuada del uso de equipos, programas y manejo de la información, para el desarrollo de las labores de sus trabajadores y teletrabajadores, LA UNIVERSIDAD FUCS dispone los siguientes principios y deberes:

1. Los recursos tecnológicos, la información, los equipos de cómputo y equipos de comunicaciones proporcionados e instalados por LA UNIVERSIDAD FUCS están dedicados exclusivamente a soportar los propósitos y objetivos de la Universidad.
2. Cualquier uso de dichas herramientas para propósitos personales o diferentes a los directamente relacionados con LA UNIVERSIDAD FUCS está estrictamente prohibido.
3. La extracción y uso inadecuado de la información, de los sistemas de información de LA UNIVERSIDAD FUCS o la entrega inadecuada de dicha información a terceros, incluyendo clientes, sin la debida autorización, se considera una falta grave a sus obligaciones legales y contractuales.
4. El trabajador y/o teletrabajador es responsable por la seguridad e integridad de la información institucional almacenada en su computador personal.
5. El software instalado en los equipos de cómputo de LA UNIVERSIDAD FUCS deberá ser únicamente el que está contemplado dentro de los estándares de la Universidad y deberá ser instalado por el personal que se autorice para tal fin.
6. LA UNIVERSIDAD FUCS podrá realizar auditorías periódicas, revisando el contenido de los mensajes de los trabajadores y/o teletrabajadores.
7. Está prohibido exportar u obtener software de Internet a menos que este sea autorizado por LA UNIVERSIDAD FUCS.
8. Está prohibido inspeccionar, copiar, almacenar y divulgar programas computacionales, software y demás materiales electrónicos que violen la normatividad vigente sobre derechos de autor y propiedad industrial.
9. Los equipos de cómputo están asignados a los trabajadores y/o teletrabajadores de



LA UNIVERSIDAD FUCS de acuerdo con sus funciones y responsabilidades del cargo. Ante la rotación del personal a otra área de la compañía, se le asignará el equipo que le corresponda basado en las funciones y responsabilidades del cargo.

10. Los trabajadores y/o teletrabajadores que tengan un equipo portátil asignado, deben responder en todo momento por dicho equipo y no lo puede prestar a otro trabajador ni tercero. Los trabajadores y/o teletrabajadores que tienen computador de mesa asignado, deben responder por dicho equipo conforme a la posición de garante que tienen sobre el bien.
11. Las opciones sonoras del equipo se deben usar con moderación, de forma que no genere interferencia en el ambiente de trabajo de los demás.
12. Se prohíbe al trabajador y/o teletrabajador configurar, reparar, destapar, los computadores, impresoras y cualquier objeto tecnológico proporcionado por LA UNIVERSIDAD FUCS; estas acciones sólo deben ser realizadas por personal autorizado por la FUCS.
13. Se prohíbe al trabajador y/o teletrabajador instalar hardware adicional en los equipos (memoria, discos, módems, etc.).
14. Se prohíbe al trabajador y/o teletrabajador instalar software adicional en los equipos (juegos, música, y cualquier tipo de archivo ejecutable) en los equipos de cómputo de LA UNIVERSIDAD FUCS.
15. El trabajador y/o teletrabajador es responsable de los equipos asignados para el desarrollo de su labor y de las acciones que se realicen sobre cualquier activo de información de la compañía desde estos, por lo tanto, no debe permitir la manipulación de estos mismos por parte de proveedores o terceros.
16. Las obligaciones dadas en este numeral, son extensibles a todo tipo de bien tecnológico que LA UNIVERSIDAD FUCS proporcione al teletrabajador para desarrollar sus labores, tales como teléfonos móviles, computadores, tabletas, impresoras, teléfonos fijos y fax, escáneres, fotocopadoras y/o todo elemento electrónico.
17. Con el fin de garantizar las comunicaciones electrónicas entre teletrabajadores, contratistas, clientes, agentes y otros usuarios, LA UNIVERSIDAD FUCS asigna para el ingreso de cada persona una cuenta de correo electrónico corporativo, la cual a partir del momento de su activación debe ser de uso obligatorio por parte del trabajador y/o teletrabajador, quedando especialmente prohibido utilizar cuentas de correos diferentes a la asignada por LA UNIVERSIDAD FUCS para tales fines.
18. El uso o transmisión de información a través del correo electrónico deberá ser únicamente para actividades laborales relacionadas con LA UNIVERSIDAD FUCS y estar estrictamente restringido a la transmisión de información que no sea privada ni confidencial ya que no existe garantía de la confidencialidad o privacidad al enviar comunicados o datos vía Internet o correo electrónico.
19. El acceso a páginas de Internet deberá estar justificado en el cumplimiento y desarrollo de las funciones propias del cargo contratado.
20. LA UNIVERSIDAD FUCS monitoreará el acceso del personal a los recursos de Internet y reportará a su jefe inmediato y a la División de Desarrollo Tecnológico cualquier



acceso a páginas que no cumplan lo anterior.

21. Es responsabilidad del teletrabajador que toda información que provenga de Internet, sea debidamente vacunada con el software antivirus definido por LA UNIVERSIDAD FUCS. Esto deberá realizarse antes de que la información sea consultada y/o divulgada a través de la red interna, con el fin de no propagar virus informático u otros programas dañinos.
22. Se prohíbe al teletrabajador transmitir (interna o externamente), poseer o “bajar” de Internet material pornográfico y sexualmente explícito en los equipos de la FUCS, y aún si no se indicase, por sentido común, como profesionales, se debe saber que ello no es apropiado.

PARÁGRAFO 1. El incumplimiento parcial o total de alguna de las disposiciones anteriores, implicará el incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador y/o teletrabajador, y conllevará al inicio de un proceso disciplinario de acuerdo a lo determinado en el régimen disciplinario del presente Reglamento.

ARTÍCULO 101. Obligaciones especiales de las partes en el programa de teletrabajo. En desarrollo de la modalidad de teletrabajo, las partes cumplirán con las obligaciones generales establecidas en el contrato de trabajo y en este reglamento, así como con las obligaciones especiales señaladas para esta modalidad en las normas vigentes.

CAPÍTULO XX TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 102. 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 de la relación laboral ni 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, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Este 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 Universidad. (Art.2 Ley 2088 de 2021)

ARTÍCULO 103. Habilitación del trabajo en casa. La FUCS podrá autorizar el trabajo en casa cuando existan circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales que impidan temporalmente la prestación presencial del servicio, y conforme al procedimiento interno establecido por la División de Gestión del Talento Humano. Durante la habilitación de



trabajo en casa, el trabajador mantendrá idénticas condiciones salariales, prestacionales, sindicales y de seguridad social, así como el derecho a la desconexión laboral y a la protección de la salud y seguridad en el trabajo, conforme a las normas vigentes. El trabajo en casa cesará automáticamente al finalizar la causa que lo originó, debiendo el trabajador retornar a la prestación presencial del servicio sin que ello constituya modificación contractual.

PARÁGRAFO 1. La UNIVERSIDAD FUCS podrá determinar que la habilitación de trabajo en casa se desarrolle bajo el modelo de la alternancia, esto es, que en el desarrollo de la labor contratada se efectúe unos días de la semana de manera presencial y otros días a través de la habilitación de trabajo en casa. En ningún caso la modalidad de alternancia dará lugar a una remuneración adicional para el trabajador.

PARÁGRAFO 2. La habilitación para trabajo en casa podrá surtirse para laborar desde el extranjero, conforme al procedimiento interno establecido por la División de Gestión del Talento Humano.

ARTÍCULO 104. Jornada laboral y control del trabajo en casa. La jornada laboral en casa se sujetará a los límites legales y contractuales vigentes. El control de cumplimiento de la jornada laboral y el cumplimiento de metas se efectuará mediante mecanismos tecnológicos que respeten la intimidad y privacidad del trabajador, sin afectar su derecho a la desconexión laboral.

ARTÍCULO 105. Auxilio de conectividad para el trabajador en casa. Cuando el trabajador en casa devengue menos de dos (02) salarios mínimos legales mensuales vigentes, se otorgará el reconocimiento de un auxilio de conectividad, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, el trabajador en casa solo tendrá derecho a recibir uno de estos auxilios. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables. El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos en la Ley 278 de 1996. El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes. (Art. 10 Ley 2088 de 2021).

ARTÍCULO 106. Auxilio compensatorio por herramientas de trabajo para el trabajador en casa. Previo acuerdo entre las partes, la UNIVERSIDAD FUCS podrá reconocer al trabajador en casa como compensación de costos de uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador en casa, un auxilio mensual. Esta suma no hace parte del salario del trabajador en casa. Esta suma no se entenderá como pago de auxilio de transporte ni auxilio de conectividad para ningún efecto legal, ni será considerado como factor salarial. El Consejo Superior establecerá el valor de este auxilio para cada anualidad. (Art. 2.2.1.6.6.10 Decreto 649 de 2022).

ARTÍCULO 107. Obligaciones especiales de las partes en el trabajo en casa. En desarrollo de la modalidad de trabajo en casa, las partes cumplirán con las obligaciones generales



establecidas en el contrato de trabajo y en este reglamento, así como con las obligaciones especiales señaladas para esta modalidad en las normas vigentes.

CAPÍTULO XXI TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 108. Trabajo remoto. El trabajo remoto es una forma de ejecución del contrato laboral en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. (Art. 3 Ley 2121 de 2021).

PARÁGRAFO 1. En todo caso, el trabajo remoto no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa.

PARÁGRAFO 2. Todas las etapas del contrato de trabajo deberán realizarse de manera remota, usando tecnologías de la información, sin que se requiera la presencia física de las partes involucradas, excepto en los casos en que, por salud ocupacional se requiera presencialidad. (Art. 7 Ley 2121 de 2021).

PARÁGRAFO 3. Excepcionalmente, la UNIVERSIDAD FUCS podrá requerir al trabajador remoto en sus instalaciones laborales, cuando se trate de los casos contemplados en el artículo 16 de la Ley 2121 de 2021 y demás normas aplicables.

ARTÍCULO 109. Migración al trabajo remoto. El trabajador podrá solicitar ante la UNIVERSIDAD FUCS, acogerse a la modalidad de trabajo remoto sin menoscabo de los derechos laborales adquiridos. La solicitud será estudiada y podrá ser autorizada por la FUCS, conforme a lo señalado en el procedimiento interno establecido por la División de Gestión del Talento Humano. Esta modalidad implica un acuerdo expreso dentro del contrato de trabajo o como modificación de este, conforme a la Ley 2121 de 2021 y al Decreto 555 de 2022, lo cual se suscribirá cuando la FUCS hubiere autorizado la migración del trabajador a dicha modalidad.

ARTÍCULO 110. Jornada laboral del trabajador remoto. El trabajador remoto podrá prestar los servicios para los cuales fue contratado, conforme a sus necesidades y las de la UNIVERSIDAD FUCS. Dicha jornada será distribuida en la semana y no implicaría un cumplimiento estricto de horario al día, no obstante, deberá respetar la jornada laboral semanal. (Art. 25 Ley 2121 de 2021). Las Partes de mutuo acuerdo, establecerán los horarios flexibles para su desarrollo.

PARÁGRAFO 1. El trabajador remoto tendrá derecho al reconocimiento y pago de las horas extras a su jornada de trabajo ordinaria o contractual, como también al trabajo realizado en



dominicales y festivo de conformidad a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de lo establecido en la ley para los cargos de dirección, manejo y confianza (Art. 15 Ley 2121 de 2021)

ARTÍCULO 111. Control al cumplimiento del trabajador remoto. La FUCS podrá implementar mecanismos propios de las tecnologías de la información para determinar el cumplimiento de la jornada semanal y el cumplimiento de las obligaciones. En todo caso, los mecanismos de control respetarán la intimidad y privacidad del trabajador, sin afectar su derecho a la desconexión laboral. (Art. 17 Ley 2121 de 2021)

ARTÍCULO 112. Auxilio de transporte en el trabajo remoto. El trabajador remoto no será beneficiario del auxilio de transporte determinado por la ley. En caso de que la UNIVERSIDAD FUCS requiera que el trabajador remoto se presente en sus instalaciones, siempre que el trabajador remoto cumpla con los requisitos legales para ello, deberá reconocer, en los casos en que sea aplicable de acuerdo con la normativa vigente y de manera proporcional, el auxilio legal de transporte previsto en la legislación laboral vigente. (Art. 16 parágrafo 1. Ley 2121 de 2021).

ARTÍCULO 113. Auxilio compensatorio por costo de servicios públicos para el trabajador remoto. Previo acuerdo entre las partes, la UNIVERSIDAD FUCS – FUCS podrá reconocer al trabajador remoto como compensación de costos de servicios públicos de internet, telefonía y energía, un auxilio mensual el cual no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte mensual legal vigente. Esta suma no se entenderá como pago de auxilio de transporte para ningún efecto legal, ni será considerado como factor salarial. (Art. 2.2.1.6.6.9 Decreto 555 de 2022).

ARTÍCULO 114. Auxilio compensatorio por herramientas de trabajo para el trabajador remoto. Previo acuerdo entre las partes, la UNIVERSIDAD FUCS – FUCS podrá reconocer al trabajador remoto como compensación de costos de uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador remoto, un auxilio mensual. Esta suma no hace parte del salario del trabajador remoto. Esta suma no se entenderá como pago de auxilio de transporte ni auxilio de conectividad para ningún efecto legal, ni será considerado como factor salarial. El Consejo Superior establecerá el valor de este auxilio para cada anualidad. (Art. 2.2.1.6.6.10 Decreto 555 de 2022).

ARTÍCULO 115. Evaluación y reversibilidad del trabajo remoto. Las partes podrán acordar la reversión de la modalidad remota a presencial, por razones técnicas, disciplinarias o de desempeño, garantizando un plazo razonable de transición. La decisión deberá constar por escrito y no afectará la estabilidad ni las condiciones salariales del trabajador.

ARTÍCULO 116. Obligaciones especiales de las partes en el trabajo remoto. En desarrollo de la modalidad de trabajo remoto, las partes cumplirán con las obligaciones generales establecidas en el contrato de trabajo y en este reglamento, así como con las obligaciones especiales señaladas para esta modalidad en las normas vigentes.



CAPÍTULO XXII TRABAJADORES EN MISIÓN

ARTÍCULO 117. Trabajadores en misión. Se entienden como trabajadores en misión, a aquellas personas que vincula y envía una empresa de servicios temporales a las dependencias de LA UNIVERSIDAD FUCS para cumplir la tarea o servicio contratado por ésta.

PARÁGRAFO 1. En caso de que LA UNIVERSIDAD FUCS estime conveniente la vinculación directa de un trabajador para prestar los servicios en labores cuya duración sea menor de un mes y/o en labores distintas al giro ordinario del objeto de la FUCS, ésta vinculación se regirá por las normas reguladoras del contrato de trabajo, teniendo derecho el trabajador al salario y demás prestaciones sociales reconocidas por la empresa a sus demás trabajadores en igualdad de condiciones.

ARTÍCULO 118. Es responsabilidad de la empresa de servicios temporales impartir las instrucciones de tiempo, modo y lugar para la ejecución de la labor de los trabajadores en misión y ejercer frente a ellos la potestad reglamentaria y disciplinaria, lo anterior sin perjuicio de otras actividades de coordinación que sean necesarias por parte de LA UNIVERSIDAD FUCS para el adecuado desarrollo del objeto del contrato.

ARTÍCULO 119. Es responsabilidad de la empresa de servicios temporales realizar el pago de los salarios y prestaciones legales y extralegales oportunamente y cumplir con las obligaciones laborales y en materia de seguridad social, respecto del trabajador en misión.

CAPÍTULO XXIII PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CONDUCTAS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN BASADAS EN GÉNERO

ARTÍCULO 120. LA UNIVERSIDAD FUCS garantiza el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de violencia y/o discriminación basadas en género (VBG – D) en el contexto laboral, conforme a los principios, enfoques, garantías, derechos, alcance, mecanismos, medidas y demás ámbitos regulados en la Resolución 14466 de 2022 del Ministerio de Educación, en la Ley 2365 de 2024 y demás normas aplicables.

ARTÍCULO 121. Garantías de protección y estabilidad laboral. La UNIVERSIDAD FUCS brindará la protección legal contra eventuales retaliaciones, a las víctimas o terceros que conozcan de hechos de acoso sexual, que reporten el caso y den a conocer los hechos ante



la FUCS, conforme a las medidas y alcance señalados en el artículo 13 de la ley 2365 de 2024. De igual manera tomará las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral, en los términos señalados en el artículo 14 de la ley 2365 de 2024.

ARTÍCULO 122. Protocolo VBG – D. La reglamentación interna de la UNIVERSIDAD FUCS sobre VBG - D se establece en el Protocolo de Prevención, Detección, Atención a las violencias y cualquier tipo de discriminación basadas en género de la UNIVERSIDAD FUCS, aplicable a todos los integrantes de la comunidad universitaria, incluidos los trabajadores, cuyo contenido hace parte integral del presente reglamento y de los contratos de trabajo de la institución.

PARÁGRAFO 1. El Protocolo VBG – D de la UNIVERSIDAD FUCS incluye dentro del listado de conductas constitutivas de violencia y/o discriminación basadas en género (VBG – D), la conducta de acoso sexual, definida en el artículo 2 de la Ley 2365 de 2024.

PARÁGRAFO 2. El Protocolo VBG – D de la UNIVERSIDAD FUCS incluye las medidas inmediatas de protección, confidencialidad, rutas institucionales, estabilidad laboral reforzada y reporte de casos señalados en la Ley 2365 de 2024.

CAPÍTULO XXIV DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 123. Publicación. LA UNIVERSIDAD FUCS publicará el presente Reglamento Interno de Trabajo a través de medio virtual, mediante envío por correo electrónico a los trabajadores y publicación permanente en su página web www.fucsalud.edu.co, al cual los trabajadores podrán acceder en cualquier momento. (Arts. 119 y 120 C.S.T)

ARTÍCULO 124. Vigencia. El presente reglamento entrará a regir a partir de su publicación, hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento. Desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo que antes de esta fecha, haya tenido LA UNIVERSIDAD FUCS.

ARTÍCULO 125. Cláusulas ineficaces. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Art. 109 C.S.T.).

ARTÍCULO 126. Trámite de aprobación. El presente Reglamento Interno de Trabajo fue revisado por el Consejo Superior en sesión No. 682 del 28 de abril de 2026, sesión en la cual se autorizó su publicación ante los trabajadores de la FUCS para sus observaciones por



el término de quince (15) días hábiles, en cumplimiento del artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo. Una vez surtida la etapa de observaciones, se recibieron observaciones por parte de cuatro (4) trabajadores, respecto de las cuales se analizaron y emitieron respuestas individuales frente a los ajustes solicitados, en virtud de lo cual procedió a ajustar el texto del presente reglamento, cuyo texto definitivo fue aprobado mediante sesión No. 686 de 23 de junio de 2026, mediante el Acuerdo No. 7184 de 2026.

**SECRETARIA GENERAL
UNIVERSIDAD FUCS**

