

## UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN

### REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Última actualización 09/12/2025

#### TÍTULO I ASPECTOS GENERALES

#### CAPÍTULO I INDICACIÓN DEL EMPLEADOR, EL ESTABLECIMIENTO O LUGARES DE TRABAJO COMPRENDIDOS POR EL REGLAMENTO.

**ARTÍCULO 1 ALCANCE.** El presente Reglamento Interno de Trabajo es aplicable a todos los trabajadores dependientes de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN que presten sus servicios bajo contrato laboral suscrito conforme las normas colombianas, en las sucursales, sedes y agencias que tenga la institución y/o de forma remota o virtual.

**PARÁGRAFO:** De acuerdo con lo establecido en el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia todos los trabajadores de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN recibirán la misma protección y trato y gozarán de los mismos derechos y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, género, identidad de género, orientación sexual, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión u opinión política.

**ARTÍCULO 2 FUNDAMENTO.** Complementan y hacen parte del presente Reglamento Interno de Trabajo y se incorporan las políticas internas declaradas por el empleador, su Visión, Misión y Valores Institucionales, Estatuto profesoral, Manuales de Funciones, Instructivos sobre manejo de la información, circulares y demás documentos estratégicos que rijan en la organización. En consecuencia, habrán de tenerse en cuenta como criterios para su interpretación, integración y aplicación.

#### MISIÓN

LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, fundamentada en su lema “Ciencia y Libertad” y comprometida con la excelencia académica, tiene como misión la formación integral, la generación de conocimiento y la promoción de la cultura, en un ambiente crítico, de innovación e inclusión, para contribuir a la solución de problemas, mediante el desarrollo de la Docencia, la Investigación y la Extensión, en su entorno local, regional, nacional e internacional.

#### VISIÓN

Para el 2030 LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, inspirada en el pensamiento libre y el desarrollo

RENOVACIÓN de la ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL en Alta Calidad mediante Resolución N° 007470 del 30 de abril de 2021 / Vigencia 6 años

Universidad de Medellín • Nit. 890.902.920-1 • Carrera 87 No. 30 - 65 • Teléfonos (604) 5904500 / (604) 590 6999  
Código Postal 050026 • Medellín, Colombia, Sur América • [www.udemedellin.edu.co](http://www.udemedellin.edu.co) • Vigilada MinEducación

humano, será reconocida como una de las mejores Universidades de Latinoamérica, por su excelencia académica e investigativa, la innovación y la responsabilidad social, en un marco global de pertinencia, inclusión y diversidad cultural.

**PARÁGRAFO:** Todos los colaboradores del empleador acatarán la misión y la visión y sus actuaciones se regirán por el marco y filosofía definido en este instrumento.

## CAPÍTULO II DISPOSICIONES INICIALES

**ARTÍCULO 3 DEFINICIÓN DE PALABRAS.** En las disposiciones del presente Reglamento, las palabras “empleador o su representante”, “trabajador”, “empleado”, “compañero(s) de trabajo” y otras semejantes que en su sentido general y obvio se aplican a individuos de la especie humana, sin distinción de sexo, se entenderá que comprenden ambos sexos y que se refieren a todos los géneros e identidad de género, a menos que por la naturaleza de la disposición o el contexto se limiten manifiestamente a uno solo.

**ARTÍCULO 4 RELACIONES JURÍDICAS OBJETO DE REGULACIÓN.** El presente Reglamento Interno de Trabajo regula las relaciones jurídicas entre LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN y las personas naturales que presten a ella servicios personales en calidad de trabajadores dependientes. En consecuencia, a las normas de este Reglamento quedan sujetos tanto el ente universitario en calidad de **empleador** como todas las personas vinculadas a este mediante contrato de trabajo, las cuales, de conformidad con las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, en adelante se denominarán genéricamente **trabajador** o **trabajadores**.

**ARTÍCULO 5 CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.** Para efectos laborales, las personas que prestan servicios a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN mediante contrato de trabajo, a quienes la legislación laboral colombiana denomina **trabajadores**, se clasifican en dos categorías, a saber:

1. **Trabajadores o personal de orden administrativo**, cuyas relaciones laborales se regirán por las normas generales de la legislación laboral colombiana y el presente Reglamento Interno de Trabajo, en lo pertinente.
2. **Trabajadores o personal de orden académico o profesoral**, cuyas relaciones laborales se regirán por las normas generales de la legislación laboral colombiana y el presente Reglamento Interno de Trabajo, en lo pertinente, y por las disposiciones especiales del Código Sustantivo del Trabajo, Estatuto profesoral de la Universidad de Medellín Decreto de la Consiliatura del 3 del 1 de septiembre del año 2014 o la norma que la sustituya, modifique o derogue, de la Ley

30 de 1992 y de la Ley 115 de 1994, y en cuanto sean aplicables a profesores de las instituciones no oficiales de educación superior.

**ARTÍCULO 6 ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.** El siguiente, es el orden jerárquico en la organización administrativa del ente universitario (Decreto 4 del 3 de marzo 2025 de la Honorable Consiliatura):

1. Rectoría
2. Vicerrectorías
3. Secretaría General y Direcciones de unidades administrativas
4. Decanaturas
5. Coordinaciones

**PARÁGRAFO 1. FACULTAD NOMINADORA.** Por expresa disposición estatutaria, el Rector de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN es el representante legal y la primera autoridad ejecutiva de la Corporación, y tiene en forma exclusiva la facultad de nombrar el personal de la Institución y de decidir la terminación de los contratos individuales de trabajo.

La facultad nominadora entraña la celebración y formalización de los contratos individuales de trabajo. La remoción o finalización de los contratos, estará reservada para el Rector y solo se podrá delegar la notificación pertinente de dicha decisión al Coordinador de gestión del talento humano.

**PARÁGRAFO 2. IMPOSICIÓN DE SANCIONES.** Tendrán facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN las personas designadas en los siguientes cargos:

1. Rector, quien podrá delegarla en la dirección administrativa y financiera, o
2. El Coordinador de gestión del talento humano.

## **TÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN, APRENDIZAJE Y PERÍODO DE PRUEBA**

### **CAPÍTULO I CONDICIONES DE ADMISIÓN**

**ARTÍCULO 7 CONDICIONES DE ADMISIÓN.** Para la admisión de trabajadores y aprendices, LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN realizará varias fases tales como reclutar, evaluar y seleccionar el talento humano idóneo, sin perjuicio de otras fases que se pudiesen adoptar acorde con las necesidades de los procesos y perfiles de cargos establecidos, que permitan lograr el

cumplimiento de los objetivos establecidos, todo ello de acuerdo con su disponibilidad y liberalidad.

El reclutamiento y la selección u otras fases deberán llevarse a cabo conforme a los procedimientos vigentes de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN y de acuerdo con los formatos y protocolos debidamente diseñados. Quien aspire a ocupar un cargo, debe hacer solicitud por escrito para registrarla como aspirante y acompañar su solicitud con los siguientes documentos (sin perjuicio de los que expresamente se indiquen en los procedimientos o políticas de vinculación personal):

- a). Cédula de ciudadanía, extranjería, visa de migrante o residente, permiso especial de permanencia, permiso por protección temporal o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b). Hoja de vida debidamente diligenciada.
- c). Certificado laboral expedido por el último empleador a quienes haya prestado servicios, en el cual conste la duración del contrato, el cargo, funciones o la índole de la labor ejecutada, la modalidad de trabajo y el empleador correspondiente.
- d). Certificado de afiliación expedida por el Fondo de Pensiones en el cual se encuentra inscrito el aspirante.
- e). Constancia expedida por la E.P.S a la cual está o estuvo vinculado el aspirante, con el fin de prevenir una eventual multiafiliación.
- f). Certificados de estudios del plantel donde culminó sus estudios básicos, secundarios, técnicos, tecnológicos o universitarios, cursos, seminarios y/o posgrado.
- g). Los profesionales en cualquier área acreditarán los respectivos títulos y/o tarjeta profesional y licenciamiento o registro legalmente establecidos para la disciplina correspondiente. Además, anexarán certificado de antecedentes disciplinarios en el ejercicio de la profesión, expedido por la autoridad competente
- h). Fotocopia del registro civil de nacimiento de los hijos, para establecer su afiliación como beneficiarios al régimen de seguridad social en salud y/o el derecho a percibir subsidio familiar por hijos a cargo. Siempre y cuando no se encuentre afiliado por el otro parente.
- i). Fotocopias del registro civil de matrimonio, en caso de ser casado o declaración de unión marital de hecho, en caso de que la pareja no esté trabajando y se requiera afiliar como beneficiario del cónyuge o compañero permanente aspirante.
- j). Fotocopia ampliada al 150% del documento de identificación del cónyuge o compañero permanente.
- k). Para afiliar a los padres que dependan económicamente del aspirante admitido, debe anexar: Fotocopia del Registro Civil de Nacimiento del trabajador – Declaración extra-juicio ante notario, donde se acredite la dependencia económica – Fotocopia ampliada al 150% del documento de identificación de los padres.
- l). Certificación bancaria en caso de ser contratado, para realizar el pago de salarios, prestaciones del apoyo de sostenimiento mensual, y demás emolumentos a los que tenga derecho en razón al contrato de trabajo o de aprendizaje.
- m). Firmar el formato el cual se encontrará dentro del contrato de trabajo de autorización para el

tratamiento de datos personales de conformidad con el Manual de las Políticas de Tratamiento de Datos Personales vigente del empleador, para el cumplimiento de las obligaciones.

- n) Presentar las pruebas psicotécnicas y de aptitud establecidas por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN dentro del proceso de selección.
- o) En caso del personal contratado como conductor deberá aportar la licencia de conducción y en caso de contar vehículo automotor propio, presentar fotocopia de la tarjeta de propiedad, SOAT, revisión tecno mecánica y demás documentos reglamentarios para su movilización.
- p) Las demás que sean señaladas en las políticas de vinculación de personal que sean adoptadas al interior de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN y que se entienden como complemento del presente artículo.

**PARÁGRAFO 1.** LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN exigirá al aspirante los exámenes médicos ocupaciones que considere relevantes para la labor que habrá de desarrollar, de acuerdo con el respetivo profesiograma siempre que estos no atenten contra su dignidad o intimidad.

**PARÁGRAFO 2.** Tanto los gastos por el examen médico de ingreso, periódicos, como de retiro del trabajador serán sufragados por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN. Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por enfermedades de transmisión sexual, tampoco se puede exigir la Abreugrafía Pulmonar como requisitos para el acceso a la actividad laboral o su permanencia en la misma. Así mismo, no se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo.

**PARÁGRAFO 3.** Tenida esta documentación, LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o quien esta delegue, contactará al trabajador para concretar el día y la hora para el examen médico laboral pre-ocupacional o de ingreso y siendo el mismo apto para la ejecución de la labor o cargo a contratar, se procederá con el respectivo proceso de vinculación y elaboración del respectivo contrato de trabajo.

**PARÁGRAFO 4.** Excepcionalmente LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN podrá prescindir del procedimiento anteriormente enunciado cuando las circunstancias así lo ameriten, procediendo a la contratación directa, sin necesidad de justificación. Adicionalmente, la presentación de los documentos indicados anteriormente no implica compromiso alguno por parte de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN para contratar al aspirante o candidato, quedando entendido que, de no admitirse o seleccionarse, este no tendrá derecho a reclamos de naturaleza alguna, ni a obtener constancias o certificados de ninguna índole, salvo que el empleador libremente decida otorgarlos.

**PARÁGRAFO 5.** LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN se reserva el derecho de hacer la investigación que considere necesaria sobre los datos suministrados por el aspirante, respetando para ello las normas establecidas en la ley de habeas data y en general, todo lo relacionado al tratamiento de datos personales.

**PARÁGRAFO 6.** En el proceso de selección y etapa previa de validación de las condiciones de admisión LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN se reserva el derecho de realizar visitas domiciliarias, con la finalidad de verificar la información aportada, composición del núcleo familiar, nivel socioeconómico, analizar el entorno de vida diaria, la conducta personal y familiar del aspirante con el fin de aumentar el nivel de seguridad en el proceso de selección; aspectos importantes que impactan directamente sobre la cultura y el clima laboral. La realización de la visita domiciliaria constituye una etapa en el proceso de selección, pero no presupone la contratación del postulado.

**PARÁGRAFO 7.** Ningún trabajador de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN tiene facultad para reclutar, seleccionar y suscribir contratos laborales y/o civiles en nombre de esta. El proceso de reclutamiento y selección no será exclusivo de los contratos laborales y podrá ser aplicable a otras modalidades de vinculación. El trabajador que obre en contravía de lo aquí dispuesto incurrirá en falta grave y en las sanciones y responsabilidades que a las faltas graves le correspondan conforme a lo que se indique en este reglamento. Los procesos de reclutamiento y selección se definirán y reglamentarán conforme a los cargos y manuales de funciones que regulen la relación laboral.

**ARTÍCULO 8 EXTRANJEROS.** Todo extranjero que pretenda vincularse con LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN deberá presentar el pasaporte vigente, visa de migrante o residente, Cédula de Extranjería, Permiso Especial de Permanencia – PEP, Permiso por Protección Temporal - PPT, o aquella identificación que de acuerdo con las normas migratorias permitan realizar actividades remuneradas en virtud de un contrato de trabajo y/o de servicios. LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN llevará el registro de los extranjeros que ingresen al país a prestar algún tipo de servicio con o sin remuneración, realizando la inscripción de estos en el SIRE y en el RUTEC o en las plataformas o registros que dispongan las autoridades.

## CAPÍTULO II CONTRATO DE APRENDIZAJE

**ARTÍCULO 9 MODALIDADES DE CONTRATO DE APRENDIZAJE.** La UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN podrá vincular a sus aprendices mediante las siguientes modalidades de contrato de aprendizaje:

- Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que La UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN establezcan directamente o con instituciones de educación reconocidas por el Estado, de conformidad con las leyes que regulan el sistema educativo, en los casos en que los programas incluyan prácticas curriculares para fortalecer conocimientos teóricos. En este caso la UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN garantizará experiencia y formación práctica empresarial.
- La realizada en empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación secundaria en instituciones reconocidas por el Estado.

- c) El aprendiz matriculado en los programas del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, en cualquiera de sus modalidades de formación (lectiva, práctica o dual).
- d) El aprendiz en formación semicualificada, entendida como la capacitación teórica y práctica orientada a desempeños con procedimientos definidos a partir de instrucciones específicas (ejemplo: auxiliares de mecánica, cocina, electricidad, plomería, etc.), especialmente dirigida a jóvenes de estratos 1 y 2 del Sisbén y poblaciones con baja escolaridad.

**ARTÍCULO 10 NATURALEZA Y DURACIÓN DEL CONTRATO.** El contrato de aprendizaje, conforme a la Ley 2466 de 2025, es un contrato laboral especial a término fijo, con derechos y obligaciones de carácter laboral.

La duración máxima del contrato será de tres (3) años, incluyendo las fases lectiva y práctica.

El tiempo de ejecución del contrato será reconocido como experiencia laboral y tiene como elementos particulares los siguientes:

- a) *La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz. de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;*
- b) *La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;*
- c) *La formación se recibe a título estrictamente personal;*
- d) *El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN un apoyo de sostenimiento mensual*

**ARTÍCULO 11 CUOTA DE APRENDICES EN LAS EMPRESAS.** La determinación del número mínimo de aprendices será realizada por la regional del SENA correspondiente al domicilio de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, en razón de un (1) aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de 10 o más. Las empresas con entre 15 y 20 trabajadores deberán tener al menos un aprendiz.

El representante legal podrá objecar la cuota dentro de los 5 días hábiles siguientes a la notificación.

**PARÁGRAFO.** LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN deberá reemplazar al aprendiz cuyo contrato termine para mantener la cuota asignada.

**ARTÍCULO 12 MONETIZACIÓN DE LA CUOTA.** De acuerdo con lo establecido en el artículo 34 de la Ley 2466 de 2025, Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1,5) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la

monetización sea parcial, esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria".

**ARTÍCULO 13 SELECCIÓN DEL APRENDIZ, CONTENIDO Y FORMA DEL CONTRATO.** LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN será responsable de seleccionar los aprendices y definir los oficios u ocupaciones de acuerdo con sus necesidades de mano de obra. En el caso de formación semicalificada, se deberá priorizar a personas de estratos 1 y 2 del Sisbén. Podrá acudirse a los listados del SENA.

El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito e incluir como mínimo:

1. Nombre de la UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN
2. Datos de identificación del aprendiz.
3. Oficio, programa de formación y duración del contrato.
4. Derechos y obligaciones de las partes.
5. Remuneración mensual (ver artículo siguiente).
6. Seguridad social integral.
7. Condiciones de ejecución y Períodos de estudio/práctica.
8. Condiciones de indemnización en caso de incumplimiento.
9. Firmas de las partes.

**ARTÍCULO 14 REMUNERACIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL.** El aprendiz tendrá derecho a una remuneración denominada apoyo de sostenimiento *que tiene como finalidad garantizar el proceso de aprendizaje durante toda la vigencia de la relación, y que en virtud de la Ley 2466 de 2025 equivaldrá dependiendo de cada una de las etapas a:*

- Etapa lectiva (teórica): el 75 % del salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).
- Etapa práctica (productiva o dual): el 100 % del SMLMV.
- Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.
- El aprendiz durante la vigencia del contrato gozará de todas las prestaciones sociales: prima de servicios, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones y dotación.
- En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

**En materia de seguridad social:**

- En la etapa lectiva: LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN asumirá el 100 % de los aportes a salud y riesgos laborales.
- En la etapa práctica o dual: el aprendiz estará afiliado a salud, pensión y riesgos laborales; estando a cargo de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN la afiliación y el pago de los aportes.

- El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN y de sus funciones.

**ARTÍCULO 15 APLICACIÓN Y PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD.** Las disposiciones de este capítulo se aplican a los contratos de aprendizaje suscritos a partir del 25 de junio de 2025.

En los contratos de aprendizaje vigentes, si existen condiciones más favorables para el aprendiz, prevalecerá el principio de favorabilidad.

### **CAPÍTULO III PERÍODO DE PRUEBA**

**ARTÍCULO 16 PROPÓSITO DEL PERÍODO DE PRUEBA.** Entre LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN y todos los trabajadores deberá acordarse por escrito, un período inicial de prueba para apreciar, por parte de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, las aptitudes y desempeño del trabajador. este, por su parte, deberá evaluar las condiciones del cargo.

**ARTÍCULO 17 DURACIÓN.** El Período de prueba no puede ser mayor de dos (2) meses. para los contratos a término fijo inferior a un (1) año, el período de prueba no puede ser superior a la quinta parte de la duración del contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

Igualmente, en los contratos de obra o labor determinada el Período de prueba no puede ser mayor de dos (2) meses ni puede ser superior a la quinta parte de la duración del contrato

**PARÁGRAFO:** Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN y el trabajador pueden prorrogarlo antes de vencerse el PERÍODO inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

**ARTÍCULO 18 ALCANCE.** Durante el Período de prueba el contrato puede terminar unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso y sin el pago de una indemnización.

### **TÍTULO III RÉGIMEN DE TRABAJADORES Y DE CONTRATACIÓN**

#### **CAPÍTULO I TIPOS DE TRABAJADORES Y/O CONTRATOS**

**ARTÍCULO 19 TIPOS DE TRABAJADORES Y/O CONTRATOS.** LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN

RENOVACIÓN de la ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL en Alta Calidad mediante Resolución N° 007470 del 30 de abril de 2021 / Vigencia 6 años

Universidad de Medellín • Nit. 890.902.920-1 • Carrera 87 No. 30 - 65 • Teléfonos (604) 5904500 / (604) 590 6999  
Código Postal 050026 • Medellín, Colombia, Sur América • [www.udemedellin.edu.co](http://www.udemedellin.edu.co) • Vigilada MinEducación

podrá vincular a sus trabajadores, mediante alguno de las siguientes modalidades de contrato de trabajo.

1. Contrato a término fijo.
2. Contrato a término indefinido.
3. Contrato de obra o labor determinada.
4. Contrato accidental, ocasional o transitorio

Igualmente, LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, conforme a las necesidades podrá vincular a su personal mediante las modalidades de teletrabajo (Ley 1221 de 2008 y su reglamentación y/o regulación), trabajo en casa (Ley 2088 de 2021 y su reglamentación y/o regulación) y trabajo remoto (Ley 2121 de 2021 y su reglamentación y/o regulación).

**ARTÍCULO 20 TRABAJADORES ACCIDENTALES, TRANSITORIOS U OCASIONALES.** Serán trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios, los que LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN contrate para realizar un trabajo de corta duración, no mayor de un (1) mes, que tenga por objeto la ejecución de labores distintas de las actividades ordinarias o misionales de la Institución. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, artículo 6º).

**ARTÍCULO 21 DERECHOS.** Además del salario estipulado como contraprestación del servicio prestado, LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN reconocerá y pagará a los trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios, los mismos derechos y garantías de que gozan los trabajadores permanentes, y los afiliará al Sistema General de Seguridad Social Integral por el mismo tiempo de duración de la relación laboral.

## **CAPÍTULO II TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO**

**ARTÍCULO 22 TELETRABAJO.** LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN podrá autorizar la ejecución de labores mediante la modalidad de teletrabajo, conforme a lo dispuesto en la Ley 1221 de 2008 y sus decretos reglamentarios. El teletrabajo no implica modificación en la naturaleza del contrato laboral ni en los derechos y obligaciones del trabajador.

**ARTÍCULO 23 TRABAJO EN CASA.** LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN podrá autorizar el trabajo en casa de manera temporal, excepcional o transitoria, en los términos establecidos por la Ley 2088 de 2021, cuando se presenten circunstancias ocasionales, especiales o extraordinarias que impidan al trabajador desempeñar sus funciones en el lugar habitual de trabajo. Durante el trabajo en casa, el vínculo laboral, la subordinación y los derechos del trabajador se mantienen en su integridad.

**ARTÍCULO 24 TRABAJO REMOTO.** LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN podrá celebrar contratos bajo la modalidad de trabajo remoto, en los cuales la relación laboral se desarrolla de forma totalmente virtual desde el inicio y durante toda su vigencia, conforme a lo dispuesto en la Ley 2121 de 2021. El trabajo remoto conservará las garantías laborales, salariales, sindicales y de seguridad social, y requerirá acuerdo sobre medios tecnológicos, desconexión laboral, seguimiento y reporte de actividades.

**ARTÍCULO 25 DERECHOS Y DEBERES.** Los trabajadores vinculados bajo las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto gozarán de los mismos derechos que los trabajadores presenciales. Se respetará el derecho a la desconexión laboral, los descansos, la jornada máxima legal y la protección de datos personales.

**ARTÍCULO 26 FINALIZACIÓN.** La modalidad de teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto podrá finalizar por decisión del empleador o del trabajador, previa comunicación escrita con una antelación mínima de quince (15) días hábiles, retornando el trabajador a las instalaciones físicas o lugar habitual de trabajo.

## TÍTULO IV JORNADA LABORAL

### CAPÍTULO I GENERALIDADES DE LA JORNADA LABORAL

**ARTÍCULO 27 JORNADA LABORAL.** La jornada de trabajo establecida en LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN será por regla general (salvo pacto expreso en el contrato de trabajo que establezca una modalidad diferente) de 40 horas semanales, 8 horas al día, en cumplimiento en los siguientes horarios, de acuerdo con el tipo de personal:

PERSONAL	DÍA LABORALES	INICIO DE JORNADA	ALMUERZO (descanso)	FINALIZACIÓN DE JORNADA
ADMINISTRATIVO	LUNES - VIERNES	8:00 A.M.	12:00 M. - 2:00 P.M.	6:00 P.M.
ASEO	LUNES - VIERNES	6:00 A.M.	12:00 M. - 1:00 P.M.	3:00 P.M.
PROFESORES TIEMPO COMPLETO	LUNES - VIERNES	De acuerdo con lo establecido en el estatuto profesoral los profesores de tiempo completo deberán cumplir con una jornada de trabajo semanal de 40 horas en la semana, sin especificar horario, igualmente se obliga a laborar la jornada convenida, en los turnos y dentro de las horas señaladas por LA UNIVERSIDAD, pudiendo esta hacer ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente (Artículo 6 Estatuto Profesoral).		
PROFESORES DE CÁTEDRA	La jornada laboral de este tipo de profesores, comprenden las horas contratadas para desempeñar la labor profesoral y el horario será el correspondiente a las horas que comprendan el horario de la asignatura por la que fue contratado.			

No obstante, por regla general no se podrá superar la jornada laboral de 40 horas semanales, salvo las excepciones consagradas en los artículos 163, 165, 166 del C.S.T. y las correspondientes al trabajo suplementario. En todo caso, para LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN,

RENOVACIÓN de la ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL en Alta Calidad mediante Resolución N° 007470 del 30 de abril de 2021 / Vigencia 6 años

se entenderán como días hábiles para todos sus efectos, los días lunes a viernes.

**PARÁGRAFO 1.** El tiempo destinado para descanso entre secciones, no se contabilizará dentro de la jornada laboral como tiempo laborado.

**PARÁGRAFO 2.** El tipo de jornada laboral será la señalada en este Reglamento Interno de Trabajo, salvo que expresamente se fije una jornada laboral distinta en el contrato de trabajo.

**PARÁGRAFO 3.** El presente horario podrá ser modificado por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN sin consentimiento del trabajador, de acuerdo con sus necesidades, ajustándose a las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo en ejercicio del Ius Variandi que tiene LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, sin desconocer las condiciones laborales mínimas y derechos del Trabajador y sin necesidad de reforma al Reglamento Interno de Trabajo.

**PARÁGRAFO 4.** Estos horarios rigen para todas las dependencias que actualmente tiene LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN y regirán además para las que posteriormente se instalen en este municipio o en cualquiera del territorio nacional o en cualquier sede de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.

**PARÁGRAFO 5.** No obstante, lo anterior, siempre y cuando no implique superación de la jornada máxima legal, LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN podrá determinar temporalmente horarios diferentes a los establecidos en este Reglamento o al acordado para algunas oficinas, áreas o procesos de la Organización o para algunos colaboradores de estas, en aquellos eventos en los cuales las necesidades del servicio así lo exijan. Estos horarios podrán ser programados para desarrollar actividades durante la jornada diurna, nocturna o alterna en las dos, y siempre LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN respetará el pago de los respectivos recargos por tiempo suplementario o por trabajo nocturno.

**PARÁGRAFO 6.** La jornada efectiva de trabajo se inicia en el sitio o área de labor habitual asignada, con las herramientas de trabajo listas para su uso, el uniforme y/o carnés portados en debida forma por parte de los trabajadores.

**PARÁGRAFO 7.** El trabajador deberá ser puntual en los horarios establecidos y en lo que se relacione directamente con la ejecución de actividades propias e inherentes a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN. Estas no deben ser cambiadas por el trabajador, excepto por un tema de fuerza mayor o caso fortuito. Si al trabajador se le presentase un evento de fuerza mayor o caso fortuito que impida cumplir el horario establecido en rigor, deberá informar de inmediato por el medio más expedito y con prueba siquiera sumaria del acontecimiento o de la eventualidad que impide cumplir puntualmente con el horario determinado, sin que dicha situación lo releve del deber de informar y soportar con posterioridad y de manera formal tal situación ante el jefe inmediato o ante LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.

**ARTÍCULO 28 EXCEPCIONES A LA JORNADA.** Del horario anterior estarán exceptuados:

- a) Trabajadores de manejo y confianza: Si el trabajador desempeña cargos como RECTOR, VICERRECTOR, DIRECTOR, COORDINADOR o DECANO debido a que en el desarrollo de sus funciones están en juego los intereses fundamentales de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, su éxito, su mantenimiento, prosperidad, cuidado y el orden entre los trabajadores, será considerado trabajador de dirección, confianza y manejo; por tanto el trabajador queda automáticamente excluido de la regulación sobre jornada máxima legal y deberá trabajar el número de horas necesarias para el cabal desempeño de sus funciones, por lo cual no habrá lugar al reconocimiento de horas extras o sobre remuneración alguna cuando sobrepasen la jornada máxima legal, ello sin perjuicio de cumplir los horarios mínimos señalados por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
- b). Mujeres en PERÍODO de lactancia: Se le concederá a la trabajadora en dicho estado dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada, para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad del neonato. LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN acumulará ambos descansos y de común acuerdo con la trabajadora definirá que mientras se encuentre en dicho estado comience una (1) hora más tarde su jornada laboral o culmine una (1) hora más temprano la misma. Igualmente se concederá a la trabajadora un descanso de treinta (30) minutos a partir de los seis (6) meses de edad del menor, hasta que este cumpla dos (2) años de edad.
- c). Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.
- d). Aquellos trabajadores cuya jornada laboral sea expresamente modificada en el contrato de trabajo suscrito con LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN: Se encuentran dentro estos, todos aquellos trabajadores con los cuales se hayan acordado jornadas de medio tiempo, por horas o similares, y así conste expresamente en el contrato laboral suscrito con LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN

**PARÁGRAFO:** Cuando por fuerza mayor o caso fortuito, que determine suspensión del trabajador por tiempo no mayor de dos (2) horas, y no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antedicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a las de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.

**ARTÍCULO 29 JORNADA LABORAL POR NECESIDAD.** Cuando por necesidades académicas, administrativas o institucionales, los profesores de tiempo completo deban cumplir un horario distinto al ordinariamente establecido por la Institución, dicho horario será fijado de manera previa y por escrito por la dependencia competente, garantizando que en ningún caso se exceda la jornada máxima de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, la cual es de 40 horas semanales.

El nuevo horario deberá distribuirse de manera equitativa dentro de la respectiva semana laboral, procurando siempre la adecuada prestación del servicio educativo y el respeto de los derechos laborales del profesor.

**ARTÍCULO 30 CASO FORTUITO Y FUERZA MAYOR EN LA JORNADA DE TRABAJO.** Cuando exista fuerza mayor o caso fortuito; cuando ocurra o amenace ocurrir algún accidente; cuando se presenten labores o actividades que a juicio de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, no puedan interrumpirse por la índole de las necesidades que satisface, o por el perjuicio que la suspensión causaría; cuando LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN requiera trabajos de urgencia que deban ejecutarse en las máquinas o instalaciones, o en su dotación; cuando sea indispensable la movilización de maquinarias o elementos, esta podrá elevar el número de horas de trabajo previsto en el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y así exigirlo a sus trabajadores, quienes están obligados a trabajar; sin solicitud de permiso a la autoridad competente, pero pagándoles el tiempo que exceda la jornada ordinaria como trabajo suplementario o de horas extras, con los recargos legales correspondientes.

**ARTÍCULO 31 EXONERACIÓN DE JORNADA FAMILIAR Y ARTÍCULO 21 DE LA LEY 50 DE 1990.** De conformidad con el artículo 6 de ley 2101 de 2021, LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN no estará obligada a conceder jornada familiar semestral, ni a destinar dos horas semanales en actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, toda vez que, su jornada laboral máxima es de cuarenta (40) horas semanales, en caso de que LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN disponga su concesión, la misma será voluntaria y no constituirá derecho adquirido para los trabajadores sujetos del presente reglamento interno de trabajo.

**TÍTULO V  
REMUNERACIÓN DEL TRABAJO ORDINARIO  
Y DEL SUPLEMENTARIO O EXTRA**

**CAPÍTULO I  
GENERALIDADES DE REMUNERACIÓN DEL TRABAJO ORDINARIO  
Y DEL SUPLEMENTARIO O EXTRA**

**ARTÍCULO 32 TRABAJO ORDINARIO Y TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS.** Será trabajo ordinario la actividad personal que el trabajador realice en cumplimiento de la jornada laboral pactada en el contrato individual de trabajo. Se entenderá como trabajo suplementario o de horas extras aquel que exceda la jornada ordinaria, previa disposición de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN y debidamente notificado al trabajador.

**PARÁGRAFO.** El trabajo suplementario o de horas extras solo se efectuará cuando LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN lo considere necesario.

**ARTÍCULO 33 TRABAJO DIURNO Y TRABAJO NOCTURNO.** De conformidad con la legislación vigente, el trabajo (ordinario o suplementario) se considera diurno cuando se realice entre las

seis de la mañana (6:00 a.m.) y las siete de la noche (7:00 p.m.), y nocturno cuando se realice entre las siete de la noche (7:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.).

**ARTÍCULO 34 LÍMITE DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO.** El trabajo suplementario o de horas extras no podrá exceder de dos (2) horas diarias ni de doce (12) semanales, salvo las excepciones legales relacionadas con labores indispensables para la continuidad del servicio, fuerza mayor o caso fortuito.

**ARTÍCULO 35 LÍMITE DE LA JORNADA LABORAL DIARIA.** La suma del trabajo ordinario y el suplementario no podrá exceder los límites legales vigentes de la jornada diaria.

**ARTÍCULO 36 EXCEPCIONES A LOS LÍMITES ANTERIORES.** Podrá superarse excepcionalmente el límite máximo de horas de trabajo cuando se presenten situaciones de fuerza mayor, caso fortuito, amenaza u ocurrencia de accidente, o necesidad de trabajos urgentes para evitar perturbación grave en la marcha normal de la Institución.

**ARTÍCULO 37 MONTO DE LA REMUNERACIÓN.** LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN reconocerá a sus trabajadores el salario y recargos legales de la siguiente manera, conforme a la Ley 2466 de 2025:

TRABAJO	CONCEPTO	DÍA	REMUNERACIÓN
ORDINARIO	Ordinario Diurno	Laborable	Salario básico pactado
	Ordinario Nocturno	Laborable	Recargo del 35 % sobre el salario básico pactado
SUPLEMENTARIO	Hora Extra Diurna	Laborable	Salario básico pactado incrementado en un 25 %
	Hora Extra Nocturna	Laborable	Salario básico pactado incrementado en un 75 %

**ARTÍCULO 38 PAGO DE LA REMUNERACIÓN.** El pago de recargos y horas extras se efectuará junto con el salario ordinario, a más tardar en el Período de pago siguiente, según lo estipulado en el contrato individual de trabajo y en el Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 39 RECONOCIMIENTO DE TRABAJO SUPLEMENTARIO.** LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN no reconocerá trabajo suplementario u horas extras que no hubieren sido previamente autorizadas. En casos de urgencia o imprevistos, el trabajador deberá ejecutarlo y notificarlo de inmediato por escrito, para su aprobación. En consecuencia, no habrá lugar a reconocimiento ni pago de horas extras o recargos que no cuenten con autorización.

## TÍTULO VI DESCANSOS OBLIGATORIOS REMUNERADOS

### CAPÍTULO I GENERALIDADES DE DESCANSOS OBLIGATORIOS REMUNERADOS

**ARTÍCULO 40 DESCANSO SEMANAL.** Todo trabajador tendrá derecho a un día de descanso obligatorio remunerado por cada semana de trabajo, el cual será normalmente el domingo, salvo que LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN y EL TRABAJADOR acuerden por escrito otro día distinto, conforme a la Ley 2466 de 2025.

Cuando el descanso se pacte en día diferente al domingo, dicho día tendrá para todos los efectos legales el carácter de descanso obligatorio.

**ARTÍCULO 41 DESCANSOS OBLIGATORIOS.** Los trabajadores de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN tendrán derecho a disfrutar de los siguientes descansos remunerados, cada uno con duración mínima de veinticuatro (24) horas:

1. Los días domingo, a título de “descanso dominical remunerado”.
2. Los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso, reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana:

1° y 6 de enero, 19 de marzo, 1° de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 y 15 de agosto, 12 de octubre, 1° y 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

Cuando el 6 de enero, el 19 de marzo, el 29 de junio, el 15 de agosto, el 12 de octubre, el 1° y el 11 de noviembre y los días de Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús no coincidan con un día lunes, es decir, cuando su fecha cae en un día entre martes y domingo, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

**PARÁGRAFO 1.** Si en el contrato individual de trabajo se pactare el cumplimiento de la jornada ordinaria semanal mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, las partes podrán convenir también que el descanso remunerado del numeral 1. De este artículo le sea concedido por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN al trabajador en cualquier día de la semana, que podrá coincidir o no con el domingo, el cual será reconocido para todos los efectos como descanso dominical obligatorio.

**PARÁGRAFO 2.** Con la aceptación tácita o expresa del trabajador, LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN podrá disponer la suspensión del trabajo en días distintos de los relacionados en este artículo y

RENOVACIÓN de la ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL en Alta Calidad mediante Resolución N° 007470 del 30 de abril de 2021 / Vigencia 6 años

Universidad de Medellín • Nit. 890.902.920-1 • Carrera 87 No. 30 - 65 • Teléfonos (604) 5904500 / (604) 590 6999  
Código Postal 050026 • Medellín, Colombia, Sur América • [www.udemedellin.edu.co](http://www.udemedellin.edu.co) • Vigilada MinEducación

la compensación de los mismos con trabajo en horario adicional al de la jornada laboral, caso en el cual se remunerará el tiempo de suspensión como si las labores se hubieren realizado, sin que el trabajo compensatorio se entienda como suplementario o extra.

**ARTÍCULO 42 REMUNERACIÓN DE LOS DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.** LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN remunerará el descanso dominical con el salario ordinario de un (1) día, a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana no hayan faltado al trabajo, o que, si faltaron, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de aquélla.

La remuneración correspondiente al descanso en los días festivos se liquidará en la misma forma como se hace para el descanso dominical, pero no habrá lugar a descuento en caso de falta al trabajo en alguno de los días laborables de la misma semana.

El recargo en dinero será sobre el salario ordinario, en los siguientes porcentajes:

- **80 % a partir del 1 de julio de 2025.**
- **90 % a partir del 1 de julio de 2026.**
- **100 % a partir del 1 de julio de 2027**

**PARÁGRAFO 1.** Serán justas causas para faltar al trabajo, el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito, siempre que el trabajador pruebe idónea y suficientemente su ocurrencia.

**PARÁGRAFO 2.** No tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o por accidente de trabajo, ni el trabajador a quien se le haya impuesto sanción disciplinaria de suspensión o estuviere disfrutando de licencia no remunerada en alguno de los días laborables de la respectiva semana.

**PARÁGRAFO 3.** Cuando la jornada de trabajo convenida por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN y un trabajador en el respectivo contrato individual de trabajo se pacte una jornada inferior a cuarenta (40) horas semanales como serían los profesores de catedra, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

**PARÁGRAFO 4.** Cuando el salario sea variable, la remuneración del descanso dominical se liquidará con base en el promedio del salario devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados, salvo estipulación que en todo caso deberá ser más favorable al trabajador.

**PARÁGRAFO 5.** La suma de dinero que LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN deberá pagar a cada trabajador por el descanso en los días en que este es legalmente obligatorio y remunerado, se entenderá comprendida en el salario mensual estipulado en el contrato individual de trabajo.

**PARÁGRAFO 6.** Las normas que regulan el descanso dominical remunerado se aplicarán al descanso semanal obligatorio institucionalizado si las partes hubieren acordado en el contrato individual de trabajo un día diferente de descanso al dominical.

## **CAPÍTULO II** **TRABAJO EN DÍAS DOMINICALES O FESTIVOS – DESCANSO COMPENSATORIO O** **REMUNERACIÓN ADICIONAL**

**ARTÍCULO 43 TRABAJO ORDINARIO EN DÍAS DOMINICALES.** Será trabajo en dominical o festivo aquel que se realice en los días de descanso obligatorio semanales.

El trabajo dominical será:

- Ocasional: cuando el trabajador labore hasta dos (2) domingos en el mes calendario.
- Habitual: cuando labore tres (3) o más domingos en el mismo mes calendario

**ARTÍCULO 44 COMPENSACIÓN DEL TRABAJO DOMINICAL OCASIONAL.** El trabajador que labore ocasionalmente en su día de descanso obligatorio tendrá derecho a su elección a:

- Un día de descanso compensatorio remunerado, más el recargo legal correspondiente según el horario trabajado, o
- A una remuneración en dinero que incluirá el salario básico y el recargo legal correspondiente
- El recargo será el vigente según la progresividad establecida en la Ley 2466 de 2025.

**ARTÍCULO 45 COMPENSACIÓN DEL TRABAJO DOMINICAL HABITUAL.** El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tendrá derecho a:

- Un día de descanso compensatorio remunerado,
- El pago del valor del día trabajado, y
- El recargo dominical vigente, según la progresividad establecida en la Ley 2466 de 2025 (80% en 2025, 90% en 2026 y 100% a partir de 2027).

**ARTÍCULO 46 TRABAJO EN DÍA FESTIVO.** El trabajador que labore un día festivo tendrá derecho a una remuneración de:

- El pago del valor del día trabajado, y

- El recargo dominical vigente, según la progresividad establecida en la Ley 2466 de 2025 (80% en 2025, 90% en 2026 y 100% a partir de 2027).

**ARTÍCULO 47 TRABAJO NOCTURNO Y TIEMPO SUPLEMENTARIO EN DOMINICALES Y FESTIVOS.** Los trabajadores que por necesidad del servicio tuvieran que prestar el servicio dentro de la jornada nocturna en dominical y festivos y/o tiempo suplementario en dominical y festivos, tendrá el derecho a que se le remunere el recargo nocturno y por horas extras

TRABAJO	CONCEPTO	DÍA	REMUNERACIÓN
ORDINARIO	Ordinario Diurno	Domingo o Festivo	Salario básico pactado + <b>recargo progresivo (80 % desde 01/07/2025, 90 % desde 01/07/2026, 100 % desde 01/07/2027)</b>
	Ordinario nocturno	Domingo o Festivo	Salario básico pactado + <b>recargo progresivo (115 % desde 01/07/2025, 125 % desde 01/07/2026, 135 % desde 01/07/2027) + recargo nocturno en 35 %</b>
SUPLEMENTARIO	Hora Extra Diurna	Domingo o Festivo	Salario básico pactado <b>recargo progresivo (115 % desde 01/07/2025, 125 % desde 01/07/2026, 135 % desde 01/07/2027) + recargo en 25 %</b>
	Hora Extra Nocturna	Domingo o Festivo	Salario básico pactado <b>recargo progresivo (115 % desde 01/07/2025, 125 % desde 01/07/2026, 135 % desde 01/07/2027) + recargo en 75 %</b>

### CAPÍTULO III VACACIONES REMUNERADAS

**ARTÍCULO 48 CAUSACIÓN DEL DERECHO.** Los trabajadores que hubieren prestado servicios a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN durante un (1) año tendrán derecho a disfrutar de quince (15)

días hábiles consecutivos de descanso remunerado, a título de vacaciones, por cada año de servicios efectivamente prestados.

**PARÁGRAFO 1.** los profesores de tiempo completo de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN que hubiesen prestado el servicio durante 1 año tendrán derecho a disfrutar de 30 días calendario consecutivos de descanso remunerado a título de vacaciones.

**PARÁGRAFO 2.** LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN podrá conceder vacaciones remuneradas a trabajadores que no hubieren prestado servicios durante un (1) año completo, a título de vacaciones anticipadas, las cuales se compensarán con las que llegaren a causarse en favor de los trabajadores al completarse el respectivo Período de causación del derecho.

**PARÁGRAFO 3.** Cuando el contrato de trabajo termine antes de causarse el derecho al disfrute de las vacaciones remuneradas por año completo de servicio, los trabajadores tendrán derecho a la compensación en dinero de las vacaciones en proporción al tiempo efectivamente laborado, cualquiera que este sea.

**ARTÍCULO 49 ÉPOCA DE LAS VACACIONES.** La época de las vacaciones será señalada por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, a más tardar, dentro del año siguiente a la fecha en que se causaron, es decir, la fecha en que se adquirió el derecho al Período completo, y podrán ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio ni la efectividad del descanso.

Cuando las vacaciones sean concedidas oficiosamente por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, esta dará a conocer al trabajador, con mínimo quince (15) días de anticipación, la fecha en que empezará a disfrutarlas.

**PARÁGRAFO.** LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN podrá determinar, para todos o parte de sus trabajadores, una misma época para el disfrute de las vacaciones remuneradas en forma colectiva o simultánea. En este caso, quienes en tal época no llevaren un (1) año cumplido de servicios, se entenderá que disfrutan las vacaciones anticipadamente y estas se descontarán de las que se causen cuando cumplan el año de labores al servicio de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN

**ARTÍCULO 50 COMPENSACIÓN DE LAS VACACIONES EN DINERO.** En los siguientes eventos, LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN podrá compensar en dinero las vacaciones causadas, con base en el último salario devengado por el trabajador:

a) Cuando, previa solicitud del trabajador, ambas partes acuerden por escrito que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

- b) Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones causadas. En este caso, la compensación de las vacaciones en dinero procederá por los Períodos completos y proporcionalmente por fracción de año de servicio.

**ARTÍCULO 51 SUSPENSIÓN DE LAS VACACIONES.** Si se presenta suspensión justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. El tiempo de la suspensión no se computará como vacaciones disfrutadas.

**ARTÍCULO 52 ACUMULACIÓN DE VACACIONES.** Previo acuerdo entre las partes, podrán acumularse anualmente hasta nueve (9) días de vacaciones. En todo caso, el trabajador gozará como mínimo de seis (6) días hábiles de vacaciones de cada Período anual. Si el trabajador hace uso de este derecho se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los períodos futuros.

#### **CAPÍTULO IV** **PERMISOS Y LICENCIAS**

**ARTÍCULO 53 PERMISO.** Es la autorización concedida para que el trabajador se ausente de su lugar de trabajo momentáneamente durante parte de la jornada laboral o ingresar con retardo por situaciones de índole personal.

**ARTÍCULO 54 PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR AUTORIZACIÓN DE AUSENTARSE.** En caso de solicitar autorización para ausentarse momentáneamente del lugar de trabajo, el trabajador deberá informar a su superior jerárquico con una antelación no inferior a treinta (30) minutos. El superior jerárquico queda facultado para negar o conceder la autorización presentada por el trabajador, de acuerdo a las políticas internas y la afectación que puedan generar sobre la operación de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.

**ARTÍCULO 55 DEFINICIÓN DE LICENCIAS.** Conforme a la ley laboral las licencias se clasifican en licencias obligatorias remunerada, que todo empleador tendrá la obligación de conceder y en licencias facultativas, en las cuales, LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN. no está obligado a conceder.

**ARTÍCULO 56 LICENCIAS.** LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN concederá a sus trabajadores los permisos o licencias obligatorias según la ley para:

1. El ejercicio del sufragio.
2. El desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, como jurado de votación, clavero, escrutador.
3. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
4. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización.
5. Para asistir al entierro de sus compañeros.
6. Por luto.

7. Asistir a las consultas médicas programadas con la Entidad Promotora de Salud, o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentre afiliado.
8. Licencia de maternidad y paternidad.
9. Licencia parental compartida y licencia parental flexible.
10. Licencia en caso de aborto.
11. Licencia para el cuidado de la niñez.
12. licencias para obligaciones escolares.

**PARÁGRAFO.** Las mismas serán otorgadas previa/posterior acreditación (según el caso) por parte del trabajador del cumplimiento de los requisitos establecidos para cada una de las anteriores, la cual deberá acreditarla dentro del mes siguiente a más tardar, al reconocimiento del permiso o la licencia prestando la documentación que lo haya acreditado ante la Coordinación de Gestión del Talento Humano, y si no lo justificara se entenderá como un incumplimiento grave a las obligaciones del trabajador.

**ARTÍCULO 57 CONDICIONES.** En los casos señalados en el artículo anterior, el trabajador deberá dar aviso o solicitar a su superior inmediato con la debida oportunidad para efectos de conceder el permiso o licencia, por lo tanto, la concesión de estos estará sujeta a las condiciones establecidas en los artículos siguientes.

**ARTÍCULO 58 EJERCICIO DEL SUFRAGIO.** En caso de ser necesario el desplazamiento del trabajador dentro de su jornada de trabajo para el ejercicio del sufragio, LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN otorgará el permiso correspondiente siempre y cuando el trabajador dé el aviso al superior inmediato con la anticipación que las circunstancias lo permitan y no se ponga en riesgo el funcionamiento de la organización.

**ARTÍCULO 59 DESEMPEÑO DE CARGOS OFICIALES TRANSITORIOS DE FORZOSA ACEPTACIÓN COMO JURADO DE VOTACIÓN, CLAVERO O ESCRUTADOR.** El trabajador deberá dar aviso al superior inmediato con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

Una vez verificada la designación del trabajador en un cargo transitorio de forzosa aceptación, LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN concederá al trabajador que fuere nombrado como jurado de votación, clavero o escrutador, el permiso correspondiente para ejercer las labores de dicho cargo, de acuerdo con el aviso que dé a su superior inmediato con la anticipación que las circunstancias permitan.

**ARTÍCULO 60 GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA.** Se entiende por grave calamidad doméstica todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, civil o de crianza, o segundo de afinidad, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador en la cual puede/an verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, o afectada su estabilidad emocional por grave dolor moral.

Entre otras, constituyen situaciones de grave calamidad doméstica, la grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano del colaborador el secuestro o la desaparición del mismo; una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación, terremoto, entre otros; y demás situaciones similares de carácter negativo sobre las condiciones materiales o morales de vida del trabajador, que lo obligue a atender prioritariamente la emergencia personal o familiar.

Una vez el trabajador dé aviso a su superior inmediato de los hechos que constituyen la grave calamidad doméstica, este analizará los mismos y decidirá acerca de la concesión del permiso y su duración acorde con las políticas de la organización.

La oportunidad del aviso al superior inmediato puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permita las circunstancias.

**ARTÍCULO 61 COMISIONES SINDICALES INHERENTES A LA ORGANIZACIÓN.** LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, cuando exista un sindicato, concederá a sus trabajadores sindicalizados permiso para participar en comisiones sindicales inherentes a la organización, siempre y cuando el número de personas que se ausente no perjudique el funcionamiento de la organización. El trabajador deberá dar aviso a su superior inmediato con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

**ARTÍCULO 62 ASISTIR AL ENTIERRO DE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO.** Se concederá permiso para asistir al entierro, siempre y cuando el número de personas que se ausente no perjudique el funcionamiento de la organización. En este caso el aviso al superior inmediato debe darse con la anticipación que las circunstancias lo permitan. El permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

**ARTÍCULO 63 LICENCIA POR LUTO.** En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente del trabajador o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, civil o de crianza, o primero de afinidad, LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN le concederá al trabajador una licencia remunerada por luto hasta de cinco (5) días hábiles o el tiempo indicado por la Ley vigente al momento del hecho. Este hecho deberá ser informado por el trabajador ante su superior inmediato seguidamente se tenga la oportunidad, sin perjuicio que deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, tales como registro civil de defunción o certificado de fallecimiento, acompañado de registro civil de nacimiento, matrimonio, resolución de adopción (que demuestren el vínculo de parentesco), documentación e información que deberá ser presentada dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia del fallecimiento.

**ARTÍCULO 64 ASISTIR A LAS CONSULTAS MÉDICAS PROGRAMADAS CON LA E.P.S, O LA ENTIDAD QUE HICIERE SUS VECES DE ACUERDO CON LA NORMATIVIDAD VIGENTE, A LA CUAL**

**SE ENCUENTRE AFILIADO.** Se otorgara licencia remunerada para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, 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 incluido en la Ley 2338 de 2023.

En caso de que el trabajador asista a urgencias y no sea atendido, debiendo reprogramar la cita, deberá informar de inmediato al empleador y presentar constancia del servicio médico que acredite la asistencia y la nueva fecha asignada. Si posteriormente se emite incapacidad, esta justificará las ausencias desde el momento de la atención inicial.

En este caso el trabajador deberá dar el aviso al área de recursos humanos o la que haga sus veces de forma directa o por conducto de su superior inmediato con una anterioridad de por lo menos cuarenta y ocho (48) horas, y adicionalmente, deberá acreditar o allegar los soportes médicos respectivos que justifiquen su ausencia, para que, LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN a través de sus representantes pueda definir la procedencia del permiso para citas médicas o le indique al trabajador la necesidad de reagendar la misma, según las necesidades improporrogables de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.

**PARÁGRAFO.** LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN descontará al trabajador el tiempo que destine para asistir a citas médicas cuando no presente dentro de los dos (2) días calendarios siguientes los soportes sobre la ausencia laboral, así como tomar las decisiones disciplinarias o contractuales que sean aplicables.

**ARTÍCULO 65 LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.** Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, la cual será remunerada con el salario que devenga al entrar a disfrutar del descanso. Si se tratare de un salario que no sea fijo, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

Para los efectos de esta licencia la trabajadora deberá presentar a un certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora;
- b) La indicación del día probable del parto, y
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos (2) semanas antes del parto.

Esta licencia se hace extensiva para la madre adoptante, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

El cónyuge o compañero permanente tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad, o en su lugar al número de días o semanas que determine el Gobierno mediante ley o decreto. Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la ley 2114 de 2021, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante el Período de gestación.

**ARTÍCULO 66 DESCANSO REMUNERADO DENTRO DE LA JORNADA DURANTE LA LACTANCIA.** LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad del recién nacido.

**ARTÍCULO 67 LICENCIA EN CASO DE ABORTO.** La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos (2) o cuatro (4) semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo anterior.

Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar un certificado médico sobre lo siguiente:

- a) La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y
- b) La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

**ARTÍCULO 68 LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA Y LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE.**

1. La licencia parental compartida es el derecho de los padres para distribuir de común acuerdo y libremente entre sí las últimas seis semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones y requisitos:

- a) El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
- b) La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
- c) En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los Períodos de licencia salvo por enfermedad posparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
- d) La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el Período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS según corresponda.
- e) El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
- f) Se debe hacer constar por escrito, el mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta días contados a partir del nacimiento del menor.
- g) El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido. Así mismo, los padres deberán presentar ante LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN un certificado médico, en el cual debe constar:
  - El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
  - La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
  - La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.
  - La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.
  - La licencia parental compartida es aplicable también a los trabajadores del sector público. Además, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

2. La licencia parental flexible es la facultad que tiene la madre y/o padre vinculado con LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN para optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un PERÍODO determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un Período de trabajo de medio tiempo equivalente al doble del tiempo correspondiente al Período de tiempo seleccionado.

Para acceder a esta licencia de tiempo parcial se tendrán en cuenta las siguientes condiciones:

- a) Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (de su licencia de maternidad).

- b) El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos semanas de licencia previas a la fecha probable del parto.
- c) Los PERÍODOS seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN y el trabajador.
- d) La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el Período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se regirá acorde con la normatividad vigente.
- e) La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida.

Para los efectos de la licencia de la que trata este numeral, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:
  - a) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.
  - b) La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y
  - c) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento. LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.

La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente artículo.

**PARÁGRAFO.** Los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco años por los delitos contemplados en el Título IV “Delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales”; así como los padres condenados en los últimos dos años; por los delitos contemplados en el Título VI “Contra la familia”, Capítulo Primero “De la violencia intrafamiliar” y Capítulo Cuarto “De los delitos contra la asistencia alimentaria” de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, no podrán hacer uso de la licencia parental compartida, de que trata, el numeral 1 del presente artículo.

**ARTÍCULO 69 LICENCIA PARA EL CUIDADO DE LA NIÑEZ.** La licencia para el cuidado de los menores de edad es una licencia remunerada otorgada una vez al año y por un período de diez (10) días hábiles, de mutuo acuerdo entre empleador y trabajador(a), a uno de los padres

trabajadores cotizantes al sistema general de seguridad social en salud, o a quien detente la custodia y cuidados personales de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal.

Los diez (10) días hábiles de la licencia remunerada para el cuidado de los menores de edad se otorgarán de manera continua o discontinua, según acuerden LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN y el (la) trabajador(a).

El pago de la licencia remunerada para el cuidado de los menores de edad estará a cargo de la respectiva Entidad Administradora de Planes de Beneficio de Salud, o quien haga sus veces, a la cual se encuentre afiliado el trabajador(a) al cual le fue otorgada la licencia.

El otorgamiento de la licencia que establece la Ley 2174 de 2021 a uno de los padres no excluye la posibilidad de que se otorgue al otro, siempre y cuando no sean concomitantes.

**PARÁGRAFO 1.** Los diagnósticos médicos de enfermedad o condición terminal quedarán sujetos al criterio del médico tratante de la respectiva entidad prestadora del servicio de salud, Entidad Administradora de Planes de Beneficio de Salud, o quien haga sus veces, a la cual se encuentre afiliado el menor de edad.

Cuando exista controversia sobre el diagnóstico de la enfermedad o condición terminal, se podrá requerir una segunda opinión o la opinión de un grupo de expertos, en concordancia con lo establecido en el artículo 2° de la Ley 1733 de 2014 o aquella que la modifique, complemente o sustituya.

**PARÁGRAFO 2.** El (la) trabajador(a) que ostente la custodia y cuidado personal del menor de edad, que padezca una enfermedad o condición terminal, de común acuerdo con LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, podrá solicitar ejecutar su labor bajo la modalidad de teletrabajo o en su defecto trabajo en casa, siempre que su labor o funciones puedan ser desempeñadas, bajo alguna de estas modalidades mediante el uso de las tecnologías de la información y telecomunicaciones. Sin embargo, LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN no estará obligado a acceder a dicha solicitud y en todo caso, de acceder a la misma, las condiciones de teletrabajo serán fijadas de mutuo acuerdo.

**ARTÍCULO 70 LICENCIAS PARA OBLIGACIONES ESCOLARES.** Se concederá licencia remunerada para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.

**ARTÍCULO 71 LICENCIAS FACULTATIVAS.** Se entenderá como licencia facultativa la autorización dada por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, para dejar de asistir al trabajo, por un lapso de un día o mayor a un día, quedando condicionada a la necesidad de servicio. Las licencias facultativas podrán ser remuneradas o no remuneradas.

Los trámites para cualquier licencia facultativa se inician con la presentación al superior jerárquico con copia a la coordinación de recursos humanos de carta de solicitud, justificando las razones y motivos de la licencia, allegando la documentación requerida si es del caso, con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles. LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN en un término de un (1) día hábil deberá darle respuesta a dicha solicitud.

El tiempo empleado en estas licencias y/o permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN (numeral sexto, artículo 57, C.S.T.). Los demás permisos que no se encuentren consagrados en el presente CAPÍTULO, serán potestativos por parte de la UNIERSIDAD DE MEDELLÍN, así como su remuneración y/o compensación.

**PARÁGRAFO 1.** La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de sufragio, el trabajador deberá aportar el correspondiente certificado electoral, máximo treinta (30) días calendario después de las votaciones y el empleador establecerá la media jornada a otorgar de oficio o a petición de parte.
- En caso de desempeño de cargos de forzosa aceptación el trabajador deberá hacer llegar con anterioridad a la UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN mínimo ocho (8) días antes la designación correspondiente.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso será hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias, y aportar la prueba de la misma a más tardar ocho (8) días después de su ocurrencia.
- Las licencias de paternidad y maternidad se sujetarán a las estipulaciones legales correspondientes, no obstante, la documentación deberá allegarse a la UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN a más tardar a los quince (15) días después del parto.
- La licencia de luto deberá informarse tan pronto como ocurra el hecho y como lo permitan las circunstancias, y el trabajador allegará a la UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN las pruebas pertinentes dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la ocurrencia del siniestro.
- En caso de permiso para asistir al servicio médico correspondiente, la solicitud se hará al jefe inmediato con mínimo tres (3) días de anticipación y este deberá dar aviso a la UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN. Para efecto de sustentar este permiso, el trabajador deberá presentar una constancia de asistencia al servicio expedida por el médico autorizado, en la que se indique la hora de inicio y terminación de la consulta médica. Este trámite podrá regularse a través de otro tipo de directrices que pasaran a formar parte de la regulación del contrato de trabajo, aunque no se encuentren expresamente previstas en el actual Reglamento Interno de Trabajo.
- En caso de asistencia a diligencias de tipo judicial, se deberá presentar con un tiempo no inferior a ocho (8) días antes de la misma, la correspondiente citación, expedida por el funcionario judicial competente, en caso de no ser posible, una vez concluida la misma, se deberá solicitar la

certificación sobre la asistencia a la diligencia judicial, expedida legalmente.

- En caso de incapacidad motivada en accidente o enfermedad común o profesional, el trabajador deberá dar aviso al jefe Inmediato y a la Coordinación de Gestión del Talento Humano y posteriormente allegará a la UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, la incapacidad respectiva, bien sea personalmente o si por la gravedad de la enfermedad o el accidente no se puede movilizar, podrá hacerla allegar por medio de un familiar, amigo o compañero de trabajo o por cualquier otro medio tecnológico.
- En caso de urgencia médica se dará aviso tan pronto como ocurra o como las circunstancias lo permitan, y se deberá aportar prueba de la misma a la UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su ocurrencia.
- En caso de acontecimientos especiales, el trabajador debe informar a la UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN con anterioridad o posterioridad el hecho que lo constituye, según lo permitan las circunstancias, y acreditarlo a través de algún medio probatorio, salvo que se trate de hechos suficientemente conocidos.

**PARÁGRAFO 2.** Para los efectos del presente reglamento, se entienden por Calamidad Doméstica los siguientes hechos: La hospitalización del cónyuge o del compañero(a) permanente, hijos y padres del trabajador; los desastres naturales y los hechos catastróficos, fortuitos o imprevistos que afecten la salud, los bienes o la vivienda del trabajador y su grupo familiar, entre otras circunstancias que impidan al trabajador desempeñar sus funciones en forma normal y habitual, para lo cual, deberá informar de forma oportuna y demostrar su situación. Se podrán incluir otras circunstancias por Ministerio de la Ley, por decreto o por documentos y/o regulaciones emanadas del empleador en uso de sus facultades.

**PARÁGRAFO 3.** Cuando se trate de ejercer el derecho del sufragio; desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, grave calamidad doméstica debidamente comprobada; desempeño de comisiones sindicales inherentes a la organización a que pertenezcan; asistencia al entierro de sus compañeros de trabajo; de la licencia por luto de que trata la Ley 1280 de enero 5 de 2009; de la licencia de paternidad (Sentencias C – 663 de 2009 y C – 174 de 2009 de la Corte Constitucional); de la licencia de maternidad, licencia de paternidad; o de la licencia facultativa remunerada, el tiempo empleado por el trabajador no podrá descontársele del salario, ni pedírselle su compensación con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria.

**PARÁGRAFO 4.** Los permisos y licencias antes mencionados deben estar debidamente probados por parte del trabajador, caso contrario se considerará una falta y estará sujeto a las sanciones disciplinarias establecidas en este reglamento.

**ARTÍCULO 72 ENTORNOS LABORALES FLEXIBLES.** LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN podrá adoptar, dentro de sus políticas de bienestar, entornos laborales flexibles que permitan el ingreso de animales de compañía, específicamente perros y gatos. El ingreso de animales de asistencia, apoyo emocional o terapéutico deberá ser permitido siempre que el trabajador presente

obligatoriamente certificado expedido por profesional en psicología o psiquiatría que acredite la necesidad de dicho apoyo.

**ARTÍCULO 73 USO DE LA BICICLETA.** Los trabajadores podrán de común acuerdo acordar con LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, siempre que certifiquen el uso de la bicicleta como medio de transporte para llegar y salir del sitio de trabajo.

## TÍTULO VII SALARIOS Y PAGOS

### CAPÍTULO I GENERALIDADES DE SALARIOS Y PAGOS

**ARTÍCULO 74 FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.** LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

**ARTÍCULO 75 SALARIO MÍNIMO.** El salario mínimo de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, para la jornada ordinaria completa o plena (cuarenta -40- horas a la semana) establecida por aquélla, será el salario mínimo legal que para el momento haya fijado por consenso la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales o, en su defecto, el Gobierno Nacional.

A quienes laboren en jornada parcial (menos de cuarenta -40- horas a la semana) en un oficio al que se le haya asignado el salario mínimo legal mensual, la remuneración o salario correspondiente se les pagará en proporción al número de horas contratadas y efectivamente trabajadas

**ARTÍCULO 76 PERÍODOS DE PAGO.** Salvo estipulación expresa en contrario, los salarios en LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN se pagarán quincenalmente al personal de orden administrativo y a los profesores de tiempo completo, y mensualmente a los profesores de cátedra (por horas), por Período vencido, el último día hábil del mismo, al trabajador o a la persona que él autorice por escrito para tal fin.

**PARÁGRAFO 1:** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del Período en que se han causado o a más tardar con el salario del Período siguiente (CST, art. 134).

El pago del sueldo cubre el de los días domingos y de descanso obligatorio remunerado que se interpongan en el mes.

**PARÁGRAFO 2.** De acuerdo con la legislación, LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN podrá convenir con los trabajadores que las bonificaciones, incentivos, aguinaldos, prima de vacaciones y en general todos los pagos extralegales que en forma voluntaria efectúa LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN. no constituyen factor salarial para ningún efecto.

**ARTÍCULO 77 FORMA DE PAGO.** Salvo estipulación expresa en contrario, el salario de los trabajadores de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN se pagará exclusivamente en dinero, en moneda nacional colombiana.

El pago podrá hacerse efectivo mediante una de las siguientes modalidades, previo acuerdo entre las partes: a) Transferencia electrónica de fondos; b) Consignación; c) Cheque; d) Dinero efectivo.

La transferencia electrónica o la consignación solo se autorizarán para una cuenta corriente o de ahorros a nombre del trabajador, quien escogerá de manera libre o voluntaria la entidad bancaria en la cual quiera recibir el pago por intermedio de trasferencia y/o consignación.

**ARTÍCULO 78 CONCEPTOS DE PAGO.** El pago del salario convenido de acuerdo con la jornada contratada cubre, la remuneración básica ordinaria y los días de descanso obligatorio remunerados del correspondiente Período de pago.

**ARTÍCULO 79 SALARIO INTEGRAL.** Únicamente por escrito, LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN podrá estipular con los trabajadores que devenguen o lleguen a devengar un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, el pago de un Salario Integral, esto es, que además de retribuir el trabajo ordinario compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios, tales como: el auxilio de cesantía y sus intereses, y las primas legales y extralegales; los recargos por trabajo nocturno; la remuneración del trabajo suplementario o de horas extras, o en días dominicales y festivos; subsidios o suministros en especie; y, en general, los pagos que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral pactado entre LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN y el trabajador podrá ser inferior al monto de 10 SMLMV más el factor prestacional de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN el cual no podrá ser inferior al 30 % de dicha cuantía, por lo que el salario mínimo integral que podrá pactarse será de 13 SMLMV

Para la estipulación de salario integral se tendrán en cuenta las condiciones que prescribe la Ley en relación con la cuantía mínima, cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social Integral, aportes parafiscales, y liquidación definitiva del contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 80 SALARIO EN ESPECIE.** En principio LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN no pactará salario en especie con sus trabajadores, en caso de llegarlo a pactar se acogerá a la legislación vigente.

**ARTÍCULO 81 DEDUCCIONES SOBRE EL SALARIO.** Con excepción de las deducciones expresamente permitidas en la legislación laboral y las ordenadas por mandamiento judicial, LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN solo podrá deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, con la previa autorización escrita de estos para cada caso.

**PARÁGRAFO 1.** No se podrá efectuar retención o descuento alguno cuando se afecte el salario mínimo legal o la parte del salario declarada inembargable por la ley, salvo las deducciones legales con destinación específica al pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.

**PARÁGRAFO 2.** El total de las deducciones sobre el salario de un trabajador no podrá superar el cuarenta por ciento (40%) de su remuneración básica mensual, salvo que exista mandamiento judicial.

## **TÍTULO VIII** **SERVICIOS MÉDICOS Y NORMAS ESPECIALES SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.**

### **CAPÍTULO I** **TÉRMINOS Y CONDICIONES**

**ARTÍCULO 82 RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE SALUD.** Será obligación de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su servicio, así como garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo y en higiene y seguridad industrial, de conformidad con el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y en el sistema de seguridad y salud en el trabajo, en aras de la protección integral de los trabajadores.

**ARTÍCULO 83 PRÁCTICA DE EXÁMENES MÉDICOS.** Cuando LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN lo disponga, los trabajadores deberán someterse a los siguientes exámenes médicos particulares o generales:

- 1) Examen médico pre-ocupacional, antes de la vinculación laboral;
- 2) Examen médico ocupacional periódico, en las fechas que para el efecto señale LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
- 3) Examen médico de egreso a la terminación del contrato de trabajo

**PARÁGRAFO:** El costo de los exámenes médicos ocupacionales será asumidos el 100% por parte de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, para lo cual contratarán con un centro médico ocupacional la práctica de dichos exámenes.

**ARTÍCULO 84 ASISTENCIA MÉDICA.** En caso de enfermedad o accidente de origen común, los servicios de salud que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S. a la cual estén afiliados estos o por la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente. En caso de enfermedad laboral o accidente de trabajo será la Administradora de Riesgos Laborales seleccionada por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, la encargada de la atención médica del trabajador.

**PARÁGRAFO 1.** Los trabajadores deberán cumplir las instrucciones y órdenes relacionadas con su estado de salud y someterse al tratamiento médico que le ordene la respectiva E.P.S. o A.R.L., según el caso, o las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, así como hacerse practicar los exámenes o tratamientos preventivos, curativos o de rehabilitación que les sean ordenados por las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral.

**PARÁGRAFO 2.** El trabajador que sin justa causa se negare a cumplir las instrucciones y órdenes o a someterse a los exámenes y tratamientos que le prescriban los médicos adscritos al Sistema de Seguridad Social Integral, perderá el derecho a la prestación económica por enfermedad y a cualquiera otra reclamación por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esta negativa, sin perjuicio de las acciones disciplinarias o contractuales a que haya lugar de conformidad con la Ley y el presente reglamento.

**ARTÍCULO 85 AVISO EN CASO DE ENFERMEDAD.** Todo trabajador, desde el mismo día en que sienta afectaciones en su estado de salud, deberá comunicarlas a su jefe inmediato quien a su vez informará la novedad a la coordinación de Gestión del Talento Humano de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o a la autoridad que ésta expresamente indique, en los términos y condiciones aplicables en su normativa interna.

Además del aviso, el trabajador deberá acudir a la E.P.S. a la que está afiliado o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a fin de que el médico adscrito a la entidad determine si está en capacidad o no de desempeñar las funciones y si es procedente la expedición del certificado de incapacidad.

**PARÁGRAFO 1.** Si el trabajador no diere el aviso en el término indicado en el presente artículo, o no se sometiere a la evaluación médica, su inasistencia al trabajo se tendrá como falta injustificada para los efectos laborales a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad de dar el aviso o de someterse al examen médico en la oportunidad debida.

**PARÁGRAFO 2.** En caso de expedición de certificado de incapacidad, este deberá ser remitido coordinación de Gestión del Talento Humano por el trabajador a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN de conformidad con el procedimiento que para el efecto haya establecido LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.

**ARTÍCULO 86 INCAPACIDAD PARA LABORAR POR PRESCRIPCIÓN MÉDICA.** En relación con la incapacidad por enfermedad, se establecen los siguientes parámetros:

- 1) La simple manifestación del trabajador de que su ausencia al trabajo se debió al hecho de haber concurrido a un servicio médico (E.P.S. o médico particular) no será aceptada por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN para justificar la inasistencia.
- 2) El trabajador deberá informar a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN de manera inmediata sobre toda prescripción médica de incapacidad para laborar y remitir el respectivo certificado expedido o validado por la E.P.S. -según corresponda- a la Coordinación de Gestión del Talento Humano a más tardar el día hábil siguiente.
- 3) Como justificación para faltar al trabajo por razones de salud, LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN solo tendrá en cuenta el certificado de incapacidad expedido por la E.P.S o la A.R.L. a la cual esté afiliado el trabajador, o por las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente. Por tanto, no servirá de excusa válida de inasistencia al trabajo, cualquier otro certificado de incapacidad distinto al generado por médicos adscritos a entidades del Sistema de Seguridad Social Integral.
- 4) El reconocimiento y pago de la prestación económica por enfermedad que se derive de una incapacidad certificada por la E.P.S o la A.R.L. se hará efectivo en los términos de la normatividad vigente.

## CAPÍTULO II PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

**ARTÍCULO 87 VINCULACIÓN DE PERSONAL DE VIGILANCIA.** LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN podrá vincular directamente o a través de terceras personas jurídicas autorizadas, el personal que requiera para la prestación de los servicios de vigilancia y seguridad en sus instalaciones, en todo caso, se preferirá la suscripción de contratos de servicios de vigilancia con una empresa técnica y responsable, que tenga experiencia en el manejo y control de seguridades, para salvaguardar los bienes y las personas que interactúen en sus instalaciones.

**PARÁGRAFO.** LOS TRABAJADORES deben colaborar plenamente con las autoridades de vigilancia designadas por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN para garantizar la seguridad de las instalaciones, bienes y personas. Esto incluye, cuando sea necesario, someterse a revisiones de seguridad y proporcionar la información requerida para el mantenimiento de un entorno seguro.

**ARTÍCULO 88 SEGURIDAD VIAL.** Todos los trabajadores estarán obligados a respetar el plan estratégico de seguridad vial, que adopte LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, teniendo en cuenta que en sus instalaciones circulan diferentes tipos de vehículos y peatones. LA UNIVERSIDAD DE

MEDELLÍN llevará un control estricto del paso vehicular y peatonal, de parqueos y estacionamientos, colocando guardias de seguridad en cada una de las puertas de ingreso, así como, señalizaciones para evitar el congestionamiento y fluidez del tránsito, evitando accidentes o riesgos dentro del campus.

**ARTÍCULO 89 CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE.** Es deber de los trabajadores, advertir de situaciones que pueden presentarse sobre la conservación del ambiente dentro de las instalaciones de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, tales como: el desperdicio de agua potable, en los baños, en la limpieza, en el regado de áreas verdes, etc.; de energía eléctrica, en las aulas, oficinas, corredores, equipos eléctricos, computadores, etc.

**ARTÍCULO 90 SISTEMAS DE MONITOREO Y VIDEOVIGILANCIA.** LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN cuenta con sistema de videovigilancia en sus instalaciones para el monitoreo y seguridad de los bienes y personas. Dicho sistema respeta los principios de legalidad, finalidad, libertad, calidad o veracidad, seguridad, confidencialidad, acceso y circulación restringida, y transparencia, así como las demás disposiciones contenidas en el Régimen General de Protección de Datos Personales aplicable en Colombia. LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN informara a los TRABAJADORES como titulares de datos personales de la existencia de equipos de monitoreo y recolección de audio, video o videogramaciones, por medio de la fijación de señales o avisos distintivos en las zonas de videovigilancia, principalmente en las zonas de ingreso a los lugares que están siendo vigilados y monitoreados y al interior de estos.

El ingreso a las instalaciones de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN para la prestación de sus servicios se constituye en conducta inequívoca para la autorización del tratamiento de datos personales por parte de los TRABAJADORES, en lo concerniente a la recolección de imágenes y sonidos, los cuales podrán ser utilizados en procesos de investigación disciplinaria interna, así como, para la toma de decisiones contractuales.

**PARÁGRAFO 1.** Bajo ninguna circunstancia LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN realizará la instalación de cámaras de video o equipos de audio para la grabación de la vida íntima de sus TRABAJADORES, en lugares de servicios personales (baño, vestier, dormitorios, etc.)

**PARÁGRAFO 2.** LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN podrá ampliar su sistema de monitoreo a bienes y personas a sus plataformas electrónicas, equipos de cómputo, teléfonos móviles y demás herramientas de comunicación que disponga para el cumplimiento de las funciones de sus TRABAJADORES, lo anterior, siempre que se respete la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores, garantizando siempre los derechos de estos, como consten en la ley y en el régimen interno de protección de datos personales.

**ARTÍCULO 91 SEGURIDAD INFORMÁTICA.** Todos LOS TRABAJADORES están obligados a cumplir con las normas internas implementadas por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN en materia de seguridad informática, con el fin de salvaguardar la integridad, confidencialidad y disponibilidad

de la información. El incumplimiento de estas normas puede resultar en procedimientos disciplinarios o en la terminación del contrato de trabajo con justa causa, según el caso. Para el efecto, LOS TRABAJADORES deben familiarizarse y acatar estas directrices, contribuyendo así a mantener un entorno seguro y protegido para la información de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, en la forma que a continuación se indica:

**A. Acceso a Sistemas y Datos:**

LOS TRABAJADORES deben utilizar sus credenciales de acceso de manera exclusiva y no compartir sus contraseñas con terceros. El acceso a sistemas, aplicaciones y datos deberá limitarse a las funciones asignadas, y cualquier intento de acceso no autorizado se considerará una violación de este reglamento interno de trabajo, así como las políticas de seguridad informática.

**B. Protección de Dispositivos:**

Todos los dispositivos proporcionados por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, como computadoras portátiles, teléfonos móviles y tabletas, deben ser protegidos mediante contraseñas seguras. Se debe informar de inmediato sobre pérdidas, robos o posibles compromisos de seguridad en relación con estos dispositivos.

**C. Uso Apropriado de Recursos Tecnológicos:**

Los recursos tecnológicos de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN deben utilizarse exclusivamente para fines laborales. El acceso o descarga de contenido no relacionado con el trabajo, así como la instalación de software no autorizado, están estrictamente prohibidos.

**D. Correo Electrónico y Comunicaciones:**

El correo electrónico corporativo y otras formas de comunicación electrónica deben utilizarse de manera responsable y ética. No se permite el envío de información confidencial a direcciones no autorizadas. LOS TRABAJADORES deben estar alerta a posibles amenazas de seguridad, como phishing, y reportarlas de inmediato.

**E. Actualización y Mantenimiento:**

LOS TRABAJADORES deben participar activamente en la actualización y mantenimiento de los sistemas y software proporcionados por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN. Se deben aplicar las actualizaciones de seguridad tan pronto como estén disponibles.

**F. Reporte de Incidentes:**

Cualquier empleado que sospeche de una violación de seguridad o experimente un incidente informático debe informarlo de inmediato al área de tecnología o al responsable designado.

**ARTÍCULO 92 INFORMACIÓN CONFIDENCIAL.** Todos LOS TRABAJADORES están sujetos a la obligación de confidencialidad con respecto a la información y datos confidenciales a los que

tengan acceso en el desempeño de sus funciones. Para el efecto deberán tener en cuenta lo siguiente:

**a. Definición de Información Confidencial:**

Se considera información confidencial cualquier dato, documento, estrategia comercial, propiedad intelectual, plan, tecnología, o cualquier otra información no pública relacionada con los negocios de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, ya sea en formato físico o electrónico.

**b. Obligación de Confidencialidad:**

LOS TRABAJADORES deben abstenerse de divulgar, transmitir o utilizar de manera no autorizada cualquier información confidencial durante o después de su empleo con LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN. Esta obligación de confidencialidad se mantiene incluso después de la terminación del contrato laboral.

**c. Uso Apropiado de la Información Confidencial:**

La información confidencial solo debe utilizarse para los fines autorizados por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN y en el curso regular de las responsabilidades laborales del empleado. Queda estrictamente prohibido utilizar esta información para beneficio personal o para el beneficio de terceros no autorizados.

**d. Comunicación de Información Confidencial:**

La información confidencial solo debe ser compartida con aquellos TRABAJADORES que tengan la necesidad de conocerla para cumplir con sus responsabilidades laborales. La comunicación de información confidencial a personas ajenas a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN requiere autorización expresa del superior inmediato.

**e. Devolución de Información Confidencial:**

Una vez finalizado el contrato de trabajo o cuando sea solicitado por representantes autorizados de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, LOS TRABAJADORES deben devolver toda la información confidencial, así como cualquier material en formato físico o electrónico que contenga dicha información.

El incumplimiento de esta as normas puede resultar en procedimientos disciplinarios o en la terminación del contrato de trabajo con justa causa, según el caso, incluyendo la posibilidad de emprender acciones legales para proteger los intereses de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN. Al celebrar el contrato de trabajo, LOS TRABAJADORES reconocen y aceptan estas obligaciones de confidencialidad y se comprometen a respetarlas durante y después de su relación laboral con LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.

### CAPÍTULO III

#### INDICACIONES PARA EVITAR QUE SE REALICEN LOS RIESGOS LABORALES E INSTRUCCIONES PARA PRESTAR PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE

**ARTÍCULO 93 SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).** Los trabajadores deberán acatar las disposiciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, para la prevención y atención de incidentes y accidentes de trabajo, así como de enfermedades laborales. Por consiguiente, deberán dar estricto cumplimiento a los programas, políticas, planes, protocolos, manuales y demás documentos que integren dicho sistema, así como las directrices dadas por el responsable del mismo, el COPASST, el Comité de Convivencia Laboral, la Brigada de Emergencias y los demás organismos que se deriven del SG-SST.

**PARÁGRAFO:** Además de lo previsto en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones y medidas de seguridad e higiene prescritas por las autoridades del ramo en general, así como las establecidas en el reglamento de higiene y seguridad industrial de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.

**ARTÍCULO 94 REPORTE DE INCIDENTES O ACCIDENTES DE TRABAJO.** En caso de incidentes o accidentes de trabajo, aún leves o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a su jefe inmediato, para que estos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y de esta forma se dé cumplimiento a lo previsto en la legislación vigente y en todo caso el jefe inmediato deberá indicar al personal de sistema y seguridad y salud en el trabajo

**ARTÍCULO 95 PRIMEROS AUXILIOS EN EL LUGAR DE TRABAJO.** En caso de un presunto accidente de trabajo se le prestarán al trabajador los primeros auxilios correspondientes y se adoptarán las medidas que se requieran y que se consideren necesarias para reducir al máximo las consecuencias del accidente. LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, en todo caso, prestará los primeros auxilios en caso de accidente de trabajo, pero no responderá de ningún accidente que haya sido provocado o causado deliberadamente o por culpa grave de la víctima. Tampoco responderá de la agravación de las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

**ARTÍCULO 96 REGISTRO DE ACCIDENTES DE TRABAJO.** De todo accidente de trabajo se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombres de los testigos presenciales, si los hubiere, y en forma sintética lo que estos llegaren a declarar.



## TÍTULO IX REPRESENTANTES DE LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN

### CAPÍTULO I ORDEN JERÁRQUICO

**ARTÍCULO 97 ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.** El siguiente, es el orden jerárquico en la organización administrativa del ente universitario:

1. Consiliatura
2. Rectoría
3. Vicerrectorías
4. Secretaría General y Direcciones de unidades administrativas
5. Decanaturas
6. Coordinaciones

**PARÁGRAFO 1.** Las personas que individualmente ocupen cargos en cualquiera de las áreas mencionadas arriba, solo se considerarán representantes del empleador dentro del límite de sus funciones, facultades y responsabilidades definidas en sus contratos individuales de trabajo, manual de cargos y funciones, acta de nombramiento y posesión, resoluciones y demás documentos que regulen las anteriores. Por tanto, cualquier extralimitación en las mismas, que tenga consecuencias jurídicas negativas para LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, será de responsabilidad de las personas individualmente consideradas, pudiendo repetir la institución en contra de estos, por los daños y perjuicios que deba asumir derivado de dicha extralimitación.

**PARÁGRAFO 2.** El Rector de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN es el representante legal y la primera autoridad ejecutiva de la Corporación.

**PARÁGRAFO 3.** Tendrán facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN las personas designadas en los siguientes cargos:

1. Para los casos de Vicerrectores y directores. La dirección administrativa y financiera en primera instancia, y en segunda instancia el Rector.
2. El Coordinador de gestión de talento humano en primera instancia y en segunda instancia la dirección administrativa y financiera.

## TÍTULO X MENORES

### CAPÍTULO I

#### LABORES PROHIBIDAS PARA LOS MENORES Y EDAD MÍNIMA PARA LABORAR EN LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN

**ARTÍCULO 98 PROHIBICIONES.** LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN no vinculará laboralmente a menores de edad, aun cuando se trate de labores permitidas en el ordenamiento jurídico colombiano. No obstante, se deja expresa constancia de que se tendrán como labores prohibidas para los menores, todas aquellas que así se determinen en los convenios adoptados por la OIT ratificados en Colombia y en las normas nacionales vigentes que regulan la materia.

**ARTÍCULO 99 EDAD MÍNIMA PARA ACCEDER AL EMPLEO.** La edad mínima para acceder al empleo en LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN será de dieciocho (18) años.

**PARÁGRAFO 1.** En circunstancias extraordinarias y por especial excepción reglamentaria, LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN podrá contratar trabajadores cuya edad esté comprendida entre 15 años cumplidos y menos de 18, siempre que la Rectoría, por Resolución motivada, autorice la contratación y se cuente con la resolución de autorización para suscribir contratos de trabajo con menores de edad expedida por el Ministerio del Trabajo.

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (17) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro profesor, ni implique perjuicio para su salud física o moral (Decreto 2737 de 1989, artículo 243) (Ley 1098 de 2006)

**PARÁGRAFO 2.** Si por especial excepción reglamentaria LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN llegare a contratar trabajadores menores de edad, la jornada laboral ordinaria de estos no podrá superar los límites legales establecidos en las normas especiales que regulan el trabajo del menor

## TÍTULO XI OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

### CAPÍTULO I DEFINICIONES Y GENERALIDADES

**ARTÍCULO 100 OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.** Son obligaciones especiales de la Universidad de Medellín:

- 1). Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados para la realización de las labores.
- 2). Procurar a los trabajadores, instalaciones apropiadas y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- 3). Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- 4). Pagar la remuneración pactada en las condiciones, PERÍODOS y lugares convenidos.
- 5). Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias e ideologías.
- 6). Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 47 y subsiguientes de este Reglamento.
- 7). Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente, hacerle practicar examen de egreso y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido 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 venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
- 9). Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN 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.
- 10). Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
- 11). Conceder a las trabajadoras que estén en PERÍODO de lactancia los descansos ordenados por la ley.
- 12). Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el presente reglamento, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN comunique

a la trabajadora en tales periodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.

- 13). Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee.
- 14). Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- 15). Suministrar cuando haya lugar la ropa y calzado de labor.
- 16). Constituir un Comité de Convivencia Laboral, que se encargue de atender las quejas presentadas por los trabajadores sobre conductas que constituyan acoso laboral, cuando se cumplas los requisitos de ley para ello.
- 17) Establecer las políticas necesarias para implementar el teletrabajo al interior de la empresa conforme a la Ley 884 de 2012, en caso de resultar pertinente.
- 18). Apoyar las recomendaciones realizadas por el Comité de Convivencia Laboral en el marco de la Ley 1010 de 2006, la Resolución 3461 de 2025 y en la y sus decretos y circulares correspondientes.
- 19) Apoyar las recomendaciones realizadas por el Comité de Inclusión y No Discriminación, en el marco de Ley 2365 de 2024 en cuanto a la prevención y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y sus decretos y circulares correspondientes.
- 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.
- 21). Ajustar las políticas y procedimientos internos a fin de cumplir y hacer cumplir las actas de compromisos y acuerdos en torno al Comité de Convivencia Laboral.
- 22). Establecer las políticas para dar cumplimiento y aplicabilidad a la Ley 1616 de 2013 que establece la salud mental en trabajo
- 23). Establecer todo el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del Decreto 1072 de 2015, así como las demás normas que lo reglamenten, modifiquen y/o adicionen.
- 24) La empresa, en virtud de lo establecido en la Ley 2173 de 2021 y su futura reglamentación, incentivará la siembra de árboles en las áreas de vida determinadas por las autoridades competentes.
- 25). Divulgar ampliamente entre los trabajadores su política interna de prevención del acoso sexual (Resolución Rectoral No. 21 del 24/01/2023), a la luz de la Ley 2365 de 2024 y las normas que la reglamenten, modifiquen, sustituyan o deroguen.
- 26). Garantizar los derechos de las víctimas de acoso sexual y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual en el ámbito laboral.
- 27). Implementar las garantías de protección inmediata para las víctimas de acoso sexual para evitar un daño irremediable.
- 28). Informar a la víctima de acoso sexual su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- 29). Remitir de manera inmediata la queja y denuncia de acoso sexual a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
- 30). Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de acoso sexual de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.

31). Publicar semestralmente el número de quejas por acoso sexual tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

**ARTÍCULO 101 OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.** Son obligaciones especiales de los trabajadores de la UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN:

- 1). Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este Reglamento y del contrato de trabajo, y acatar y cumplir las órdenes, instrucciones y correcciones que de manera particular le imparte LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o jefes inmediatos, o sus representantes según el orden jerárquico establecido, así como las consignas generales y específicas de cada puesto de trabajo. Para los líderes de área, la omisión o no presentación oportuna de las novedades, informes, reportes de nómina o facturación será agravante de responsabilidad.
- 2). Acatar todas las obligaciones y deberes que emanen de las normas, políticas, procedimientos, estatutos, reglamentos, documentos y declaraciones organizacionales, que tengan establecidos o establezcan, así como cumplir fiel y estrictamente todas las disposiciones legales.
- 3). Respetar a los superiores jerárquicos de acuerdo con la organización de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
- 4). Respetar y tratar cordialmente a compañeros de trabajo, subordinados a cargo, estudiantes, clientes, proveedores y demás personas que intervienen en el funcionamiento de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
- 5). Realizar sus funciones teniendo en cuenta los procedimientos y normas establecidos por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
- 6). Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo.
- 7). Guardar reserva respecto de los datos e información de las demás personas que confíen información personal, bajo las previsiones legales que de tal aspecto hace la Ley 1581 de 2012, de protección de datos, así como las normas que la modifiquen, sustituyan o deroguen.
- 8). Actuar en todo momento de acuerdo con los intereses de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, buscando siempre el beneficio de esta; así como abstenerse de realizar alguna actividad que vaya en detrimento de los intereses, objetivos o propósitos de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, o que contrarie cualquier reglamentación establecida por esta.
- 9). Respetar y acatar la misión, visión y los principios de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
- 10). Proteger la imagen de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
- 11). Analizar antes de iniciar sus labores o trabajos específicos, los riesgos de su tarea y reportar a su jefe inmediato o al personal administrativo, cualquier irregularidad o riesgo que pueda ir en contra de su salud o seguridad o la del compañero de trabajo.
- 12). Informar de inmediato cualquier inicio de peligro, riesgo o amenaza que observe o de la cual tenga información, que afecte los intereses de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, estudiantes, clientes, proveedores, y/o terceros contratantes.

- 13). Comunicar oportunamente a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios, así como cualquier acto inmoral o de mala fe que la afecte, o a sus estudiantes, egresados no titulados, proveedores y/o terceros contratantes.
- 14). Reportar y entregar de forma inmediata las incapacidades médicas que le sean autorizadas, como aquellos eventos que conlleven a la inasistencia o inejecución de la actividad laboral.
- 15). Dar aviso al jefe inmediato en caso de cualquier daño, pérdida o falla que le ocurra a las maquinas, elementos de trabajo, herramientas, materiales, equipos e instalaciones.
- 16). Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales.
- 17). Utilizar los uniformes, dotación, elementos de protección personal y seguridad industrial y elementos de trabajo que le proporcione y exija LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN para ejecutar la labor asignada, en forma completa y en las condiciones definidas, durante toda la jornada laboral.
- 18). Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe y/o persona designada por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, en relación con el manejo de las máquinas, materiales, equipos o instrumentos de trabajo, y en general para el desempeño de sus labores.
- 19). Cumplir estrictamente con la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborada por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
- 20). Observar y acatar las medidas preventivas higiénicas y prescripciones de Seguridad y Salud en el Trabajo dadas por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o la persona natural o jurídica designada, el jefe inmediato o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
- 21). Asistir y participar en los comités y brigadas para los cuales hayan sido elegidos.
- 22). Participar activamente en las actividades tendientes a mejorar los aspectos de seguridad e higiene del trabajo, velar por la conservación de la vida y salud propias y de los demás trabajadores, así como por la de los estudiantes, proveedores, terceros contratantes y visitantes de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
- 23). Asistir con puntualidad y disposición a las reuniones, cursos especiales de capacitación, prácticas, entrenamiento o perfeccionamiento, organizados e indicados por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o quien sea designado por esta, a los que se le invita o se le indica participar.
- 24). Observar una conducta pública acorde con el decoro y la dignidad de su cargo.
- 25). Guardar rigurosamente la ética y la moral en las relaciones con sus superiores, compañeros de trabajo, estudiantes, terceros contratantes y visitantes.
- 26). Dar buena atención a los estudiantes, visitantes y terceros contratantes.
- 27). Realizar sus labores asignadas de manera ágil y eficiente, garantizando la realización de estas dentro de la jornada ordinaria.
- 28). Observar una actitud cortés y amable en todo momento, sin descuidar las funciones propias del servicio.
- 29). Prestar sus servicios de manera, cuidadosa, amable y diligente en el lugar, tiempo y condiciones acordadas.
- 30). Evitar en todo caso conductas que atenten contra el buen nombre de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.

- 31). Cumplir estrictamente el horario y jornada laboral que se le asigne.
- 32). Presentarse al trabajo portando en forma adecuada las prendas que LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN le haya entregado para su uso.
- 33). Retirarse del lugar de trabajo con previa comunicación jefe inmediato.
- 34). Observar y mantener una excelente presentación personal durante el tiempo destinado a desarrollar las actividades propias de su cargo.
- 35). Ejecutar los trabajos que le confien con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- 36). Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario siempre y cuando estos no desmejoren las condiciones laborales.
- 37). Someterse a los controles y medidas de seguridad indicados por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
- 38). Permanecer alerta y en perfectas condiciones físicas siempre y en todo momento para la vigilancia y cuidado de las personas y de todos los bienes de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, y mantenerse siempre en el lugar de trabajo asignado.
- 39). Responder por los daños o perjuicios causados a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, estudiantes o terceros contratantes, cuando estos sean ocasionados por una conducta dolosa o culposa.
- 40). Firmar el recibido de los requerimientos, llamados de atención, sanciones disciplinarias y demás documentos tendientes a conservar el orden y armonía laboral.
- 41). Asistir a cada una de las etapas que conforman el proceso disciplinario laboral que rige para LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
- 42). Los jefes o superiores jerárquicos tienen que hacer constante seguimiento al rendimiento laboral de las personas que tienen a su cargo, así como presentar y reportar a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN los casos de bajo rendimiento laboral.
- 43). El personal que debe diligenciar documentos, formatos, instrucciones o guías debe hacerlo correctamente y no alterar su contenido.
- 44). Llevar y tener un archivo personal para el manejo de los documentos que entrega y le son entregados, con el objetivo de ser presentados en reclamaciones, informes o como pruebas en procesos disciplinarios.
- 45). Cumplir los acuerdos, compromisos, procedimientos y/o convenios de confidencialidad, publicados o informados por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
- 46). Avisar oportunamente a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN de cualquier situación que considere violatoria de este reglamento, del Reglamento de Seguridad e Higiene de esta o de la ley colombiana.
- 47). Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte, amenace o perjudique las personas, las cosas, o los trabajos por realizar, a cargo de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
- 48). No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, estudiantes y terceros contratantes, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

- 49). Comunicar a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN sobre cualquier conducta de la que tenga conocimiento, ejercida por directivos, administradores, jefes, superiores o compañeros de trabajo, que pueda implicar maltrato físico o moral, persecución laboral o conductas de acoso sexual en entorno laboral contra sí mismo o contra otros compañeros, jefes o directivos.
- 50). Abstenerse de utilizar los recursos de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN y el nombre del cargo que desempeña, para su beneficio personal o de terceros.
- 51). Observar estrictamente lo establecido por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN para la solicitud de permisos o licencias.
- 52). Las trabajadoras que quedasen en estado de embarazo deben aportar o presentar a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN una constancia, certificación o prueba de laboratorio, en donde se especifique el estado de embarazo en los términos del presente Reglamento Interno de Trabajo.
- 53). Registrar ante LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, su domicilio y dar aviso inmediato de cualquier cambio que ocurra, así como hechos que generen cambios de estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos, estudios realizados, títulos obtenidos; con el fin de que

pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan. En caso de cualquier comunicación que

se dirija al trabajador, se entenderá válidamente notificada y enviada a este, si se dirige a la última dirección que el trabajador tuviere registrada.

54). Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro normal y natural, los instrumentos, equipos y herramientas que le hayan sido facilitados para la ejecución del trabajo.

55). Responder por los equipos y materiales que les sean entregados, para el ejercicio de su trabajo; salvo que, por caso fortuito o fuerza mayor comprobada, se exonere de esta responsabilidad.

56). Realizar un uso adecuado de los materiales, elementos, equipos, maquinarias y productos suministrados o entregados por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.

57). Mantener al día los inventarios, las cuentas de productos, materiales, equipos, elementos y dineros a su cargo. Así como realizar correctamente los traslados, transacciones y conciliaciones bancarias.

58). Suministrar en forma inmediata los datos e informes que se le soliciten y cumplir las órdenes que le imparten sus superiores.

59). Coadyuvar en la preservación de los bienes de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN y para el efecto, sugerir honradamente los cambios y mejoras que deban, a su juicio, hacerse.

60). Consignar los dineros de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN a tiempo y en su monto correcto, para aquellos trabajadores que sean designados para esta labor o se encuentre dentro de sus funciones.

61). Guardar completa reserva sobre las operaciones, negocios, procedimientos y cualquier otra clase de actos de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN que conozca por razón de sus funciones.

62). Pagar oportunamente los préstamos que le haya otorgado LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.

63). Guardar y conservar los elementos, materias y productos en los lugares asignados para su depósito y conservación.

64). Permitir la realización de pruebas de sustancias alucinógenas de manera periódica y/o aleatoria.

65). Informar oportunamente el hecho de haber recibido un mayor valor en la nómina, o en otros pagos laborales o sumas de dinero que entregue LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN al trabajador en virtud de sus labores.

66). Informar y entregar de forma inmediata a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN los elementos o bienes dejados por los trabajadores, estudiantes, terceros contratantes y visitantes durante su permanencia en las instalaciones.

67). Informar de los ausentismos laborales en los que incurra en la jornada y/o turno de trabajo con justa causa (incapacidades y calamidades domesticas) entre otras.

68). Hacer uso adecuado y exclusivo para el trabajo de los medios tecnológicos como internet, teléfonos fijos, celulares, equipos de oficina, herramientas, software, entre otros.

69). Cumplir cabalmente las siguientes reglas para el uso de los sistemas de cómputo de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN: a). En los computadores asignados por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN solo se podrán utilizar programas o software de computador que hayan sido adquiridos o desarrollados por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o adquiridos legalmente por el

trabajador previa autorización para su instalación y uso, dada por el jefe inmediato. b). Los computadores asignados por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN solo podrán ser utilizados por los trabajadores en las labores asignadas por esta. c). Los programas o software propiedad de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN no podrán ser entregados a ningún título a personas no autorizados de conformidad con lo previsto en el literal a) del presente numeral ni tampoco a terceros ajenos a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN. d). Los trabajadores en ningún caso podrán hacer uso dentro de las instalaciones de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN computadores, USB, dispositivos de almacenamiento electrónico o programas que no sean propiedad de ésta. Tampoco podrán copiar programas o software bien sea propiedad de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o de un tercero. e). No dar a conocer a nadie la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, digitar claves que no sean las asignadas o autorizar a otros compañeros para digitar las claves personales de acceso al sistema de información, o acceder a un equipo de cómputo distinto del asignado. f). Utilizar la red de internet dispuesta por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN tanto en el acceso a la red como en el envío o recepción de mensajes solo para los fines propios del desempeño de su cargo. g). Todas las disposiciones de este numeral se aplican igualmente respecto de los computadores portátiles y dispositivos inteligentes que suministre LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN a sus trabajadores a cualquier título, se encuentre o no dentro de sus instalaciones. No obstante, el jefe inmediato puede autorizar por escrito el ingreso de computadores, la instalación de software de propiedad del trabajador o de un tercero, cuando las circunstancias así lo justifiquen y en todo caso cuando estos cuenten con el debido soporte de validez legal. h). Reportar los cambios de contraseña efectuados en los sistemas de cómputo y/o aplicativos utilizados para el desempeño de las funciones.

70). Ser rigurosamente estricto en el cumplimiento de los turnos asignados.

71). Impedir el acceso de cualquier persona a las instalaciones de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN en horas que no sean de atención, salvo que medie autorización expresa del superior inmediato.

72). Si en el desarrollo del contrato de trabajo, el trabajador con ocasión de su cargo o funciones debe asumir el liderazgo o la supervisión o similares, de la conformación de propuestas, documentos técnicos, literarios, científicos, artísticos o de aquellos que se encuentran protegidos por el Derecho de Autor, deberá verificar que las obras objeto de su liderazgo estén conforme a las normas que regulan la propiedad intelectual, así como las específicas que la reglamentan en la relación laboral o por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.

73). Cuando el trabajador para el cumplimiento de sus funciones u obligaciones contractuales, deba utilizar las obras de las cuales es titular LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN este, solo podrá utilizarlas o usarlas para aquellos propósitos de su contrato laboral o de otra índole que suscriba con LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN y no podrá hacer uso de ellos en otros escenarios personales, profesionales, académicos o de otra naturaleza sin el consentimiento expreso de ella y además, si fuere procedente, deberá realizar las citas bibliográficas correspondientes conforme a las normas técnicas generalmente aceptadas, preferiblemente aquellas adoptadas por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.

74). El trabajador se asegurará de que siempre se incluya la declaración de protección de datos, confidencialidad y derechos de autor que le provea LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, en cada

mensaje electrónico que envíe mediante el uso de una cuenta electrónica asignada por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, bien a través de la plataforma institucional o a través de cualquier medio que utilice las TIC (tecnologías de la información y comunicación), y acepta que la omisión o el uso inapropiado de la información solo compromete su responsabilidad y no la responsabilidad de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o su representantes.

75). El trabajador se obliga a responder durante la ejecución del contrato y por el término que transfiera los derechos patrimoniales de autor a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, así como en el ámbito territorial correspondiente, por los perjuicios que le pudiere causar a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN bien por no realizar la supervisión o control encomendado o por no garantizar la originalidad de las obras encargadas y/o por vulnerar el derecho de cita, para lo cual acepta con la suscripción del contrato a reparar los perjuicios correspondientes, previo requerimiento institucional, sin perjuicio de su derecho de contradicción y defensa, en el que podrá presentar las explicaciones, justificaciones, aclaraciones, retractaciones o indemnizaciones.

76). Cumplir las obligaciones legales y reglamentarias traducidas en procedimientos, políticas, programas y/o manuales de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN aplicables a cada uno de los procesos asociados al área específica que pertenezca el trabajador.

77). Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo.

78). Cumplir a cabalidad las obligaciones propias del cargo contenido en los perfiles del cargo, o aquellas que devengan de una instrucción verbal o escrita emitida por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN en función de la relación laboral.

79). No apropiarse ilícitamente para sí ni para beneficio de terceros, de los bienes o elementos de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.

80). Al momento de terminar su contrato o renunciar, el trabajador deberá entregar a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN sus labores al día, con un informe detallado en el que se indiquen las actividades ejecutadas en el último mes y aquellas que se encuentren pendientes por desarrollar a la fecha de presentación de este.

81) Adicional a dichas obligaciones los profesores de catedra y de tiempo completo tendrán las obligaciones establecidas en el Decreto 3 del año 2014 Estatuto Profesoral

82) La UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN declara su compromiso con el respeto de las personas y rechaza cualquier situación de violencia y discriminación. En consecuencia, el trabajador no podrá ni por acción u omisión maltratar, discriminar, hostigar a una persona en razón del género, de la sexualidad diversa, de la pertenencia étnica racial o su capacidad económica, ni realizar actos de violencia física, psicológica, económica y sexual contra los demás trabajadores y la comunidad universitaria en general. En igual sentido, el trabajador se compromete a darle cumplimiento a la Ley 2365 de 2024, garantizando el derecho a la igualdad y no discriminación de los miembros de la comunidad universitaria de la UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, asegurando la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual. El incumplimiento del presente compromiso constituirá incumplimiento grave de las obligaciones del contrato por parte del trabajador.

**PARÁGRAFO 1.** Es viable que LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, según los requerimientos de las labores desplegadas, establezca en este capítulo deberes adicionales o diferentes a los enumerados en el presente modelo. En todo caso, tales prescripciones no pueden afectar el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, al tenor del artículo primero, ordinal b) de la Ley 50 de 1990.

**PARÁGRAFO 2.** LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN garantizará a el trabajador los siguientes derechos:

- 1). Ser informado acerca de los lineamientos estratégicos, las normas, políticas y reglamentos, así como de todos los aspectos relacionados con su trabajo.
- 2). Recibir la formación y entrenamiento necesario para el buen desempeño de sus funciones.
- 3). Tener un líder que oriente y acompañe el desempeño de sus labores, y el desarrollo de competencias.
- 4). Desarrollar sus funciones en un ambiente sano, y con relaciones donde prime la sana convivencia.
- 5). Contar con las herramientas necesarias para desarrollar correctamente sus labores
- 6). Recibir oportunamente la remuneración por su trabajo, así como todo derecho económico derivado de la relación laboral.
- 7). Recibir un trato digno y respetuoso por parte de sus líderes, compañeros de trabajo y personas a cargo.
- 8). Participar en las actividades de formación, prevención en salud, recreación y bienestar general programadas por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
- 9). Ser parte activa de la gestión de clima organizacional.
- 10). Contar con la garantía al debido proceso, además del respeto por parte de sus superiores a los derechos constitucionales y legales.
- 11) Adicional a dichos derechos, los profesores de catedra y de tiempo completo tendrán los derechos establecidos en el Estatuto Profesoral (Decreto 3 de 2014 de la Honorable Consiliatura, o las normas que la modifiquen, sustituyan o deroguen).
- 12) Podrá hacer uso del nombre identitario y promoverlo en los trámites de identificación interna de la entidad como: carné, correo institucional, correspondencia o comunicaciones internas y en el trato general entre compañeras, compañeras y compañeros de trabajo y superiores jerárquicos.
- 13) Reconocerle al trabajador el nombre identitario en contratos, resoluciones, actas, certificados laborales y todo tipo de documento oficial.
- 14) Hacer uso de los pronombres con los que una persona trans, persona no binaria y de género no hegemónico se sienten identificadas, en las comunicaciones internas y externas.
- 15) El insistir usar el nombre legal de una persona que tiene un nombre identitario y no reconocer sus pronombres, constituye una conducta discriminatoria de la identidad de género y puede ser considerada como acoso laboral de acuerdo con la Ley 1010 de 2006.
- 16) Las personas trans tienen el derecho a utilizar el uniforme y vestimenta de dotación que consideren acorde a la identidad de género con la que se sienten identificadas.

- 17) En el caso en que los baños se encuentren separados para hombres y mujeres, las personas trans tienen el derecho de hacer uso del baño de acuerdo con el género con el que se sienten identificados.
- 18) Tener un trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- 19) En caso de ser víctimas de acoso sexual, gozarán de todas las garantías previstas en el artículo 13 de la Ley 2365 de 2024, o las demás normas que la modifiquen, sustituyan o deroguen.

## **ARTÍCULO 102 SON PROHIBICIONES A LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.**

- 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 estos, para cada caso o sin mandamiento judicial.
- 2). Obligar en cualquier forma a los trabajadores adquirir servicios y/o comprar mercancías o productos de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
- 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 este.
- 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 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden 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 Universidades o establecimientos de comercio a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- 9). Cerrar intempestivamente las instalaciones. Si lo hiciera, además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que duren cerradas. Así mismo cuando se compruebe que LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquella y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
- 10). Despedir sin justa causa comprobada a 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 (artículo 59, C.S.T.).
- 12). Efectuar o tolerar en cualquier forma modalidades de acoso laboral y/o sexual en entorno laboral
- 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, pertenencia étnica o 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.

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 los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

15). Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

16). Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.

17). Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o político, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.

18). Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

#### **ARTÍCULO 103 PROHIBICIONES PARA A LOS TRABAJADORES.** Se prohíbe a los trabajadores de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN

1). Sustraer o hurtar de las instalaciones de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN maquinaria, herramientas, elementos de trabajo, materiales, equipos y productos.

2). Mantener dentro de las instalaciones de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN y en cualquier cantidad bebidas embriagantes, tabaco o sus derivados y/o productos tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes o cualquier producto o sustancia semejante.

3). Presentarse al sitio de trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de narcóticos, estupefacientes, sustancias psicotrópicas, drogas enervantes, consumirlas o incitarlas a consumirlas en dicho sitio.

4) Ingerir alcohol o drogas alucinógenas, psicoactivas, psicotrópicas o cualquier otra que altere su comportamiento en la jornada laboral dentro o fuera de las instalaciones de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.

5). Realizar pedidos personales, a través de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, a los proveedores, a terceros y/o cualquier otra entidad.

6). Realizar a nombre personal la venta o comercialización de los servicios que comercializa LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.

- 7). Revelar datos, informes, documentos o notas de carácter reservado de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, que a juicio de ésta le ocasione perjuicios de cualquier orden en forma directa e indirecta.
- 8). Hacer entradas o salidas o alteraciones en los sistemas contables y/o inventarios, sin previa autorización o sin seguir los procedimientos establecidos por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
- 9). Presentar a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, documentos que falten a la verdad o dar declaraciones contrarias a la misma.
- 10). Retirar de las instalaciones de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN materiales, bienes, herramientas, equipos, productos y elementos de propiedad de esta sin la debida autorización.
- 11). Retirar información digital o virtual de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, sin autorización escrita del jefe inmediato.
- 12). Realizar cualquier acto que pueda constituir delito o infracción tipificados en la ley.
- 13). Maltrato de palabra o de obra a los estudiantes, egresados no titulados, compañeros, superiores, terceros contratantes y/o visitantes de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, previa comprobación.
- 14). Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueda llevar el personal de seguridad.
- 15). Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- 16). Faltar al trabajo por aspectos diferentes a enfermedad, accidente, calamidad doméstica, fuerza mayor y caso fortuito.
- 17). Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

- 18). Abandonar transitoria o temporalmente el sitio o lugar de trabajo sin motivo justificado o explicable y sin autorización de su jefe inmediato.
- 19). Confiar en otro trabajador, sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución propia de trabajo.
- 20). Desobedecer o dilatar, injustificadamente, el cumplimiento de las órdenes impartidas por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o sus representantes.
- 21). Rechazar sin causa justificada la realización de trabajos extraordinarios o suplementarios solicitados por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, previamente notificados.
- 22). Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- 23). Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- 24). Fomentar, intervenir o participar en conversaciones, tertulias, corrillos, discusiones altercados o peleas durante el horario de trabajo.
- 25). Propiciar escándalos o riñas dentro de las instalaciones de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o fuera de las mismas portando prendas que lo identifiquen como trabajador de esta.
- 26). Obrar con negligencia para reprimir o prevenir las infracciones disciplinarias, a los reglamentos de trabajo y de seguridad e higiene o a la ley, previo procedimiento establecido por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
- 27). Consumir dentro de las instalaciones o en los vehículos afiliados a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN y en cualquier cantidad bebidas embriagantes, tabaco y sus derivados, y/o productos estupefacientes o cualquier producto o sustancia semejante.
- 28). Dormir en las instalaciones de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN durante la jornada laboral.
- 29). Aprovecharse de las circunstancias para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo y/o ocultar el hecho.
- 30). Realizar diligencias personales a los trabajadores o compañeros.
- 31). Producir daños a los uniformes y/o elementos de trabajo, salvo que este se produzca por desgaste normal, por caso fortuito o fuerza mayor.
- 32). Desacreditar o difamar en cualquier forma o cualquier medio, las personas, servicios o nombre de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, o incitar a que no compren sus productos o se reciban sus servicios.
- 33). Negarse a recibir memoriales, citaciones, notificaciones, comunicados y demás documentos elaborados por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o sus representantes.
- 34). Negarse a asistir a cada una de las etapas que conforman el proceso disciplinario laboral que rige para LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
- 35). Presentar faltantes de inventarios, productos y/o dinero a su cargo.
- 36). Ingresar a Internet para buscar páginas pornográficas, revistas o cualquier otro tema o actividad que no tenga que ver con la actividad comercial de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o utilizar este medio con fines personales o ajenos a sus funciones laborales.
- 37). Recibir y atender visitas de carácter personal o permitir el ingreso de personas extrañas a las actividades propias de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.

- 38). Divulgar, retener, fotocopiar o copiar en cualquier medio digital información laboral, comercial, financiera, lista de estudiantes, lista de precios, nombre de proveedores, direcciones y teléfonos de los miembros de la Consiliatura, el rector, vicerrector, decanos, directores, coordinadores, compañeros de trabajo y familiares, sin autorización de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
- 39). Divulgar información interna de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, sin autorización.
- 40). Ocuparse durante la jornada laboral en actividades personales y/o diferentes a las propias de la labor para la cual fue contratado.
- 41). Fijar avisos, carteles, carteleras o papeles de cualquier clase o escribir en paredes o sitios no autorizados por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
- 42). Hacer publicaciones de anuncios, invitaciones y actividades sin revisión y autorización previa de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
- 43). Usar materiales, útiles, herramientas, equipos, productos y elementos de trabajo en labores que no sean propias de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, malgastarla o darle un uso indebido.
- 44). Hacer llamadas a larga distancia o a servicios móviles o de tarifa, sin autorización de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o para beneficios personales.
- 45). Usar los bienes, nombre comercial, enseñas y emblemas comerciales de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o Universidades que tengan negocios con esta en beneficio propio o de terceros, sin autorización de la compañía o del respectivo cliente de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
- 46). Introducir en los computadores de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, medios magnéticos o información ajena a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN que puedan afectar de cualquier manera los informes o equipos; que constituyan una infracción a las normas de propiedad intelectual.
- 47). Instalar software en los computadores de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, así este cuente con la licencia otorgada por la misma en los términos de ley.
- 48). Solicitar, cobrar o recibir, directa o por interpuesta persona, dinero, regalos, atenciones, prebendas, gratificaciones, dádivas o recompensa como retribución a actividades que causen perjuicio para LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, estudiantes, proveedores y/o socios.
- 49). Retener dinero entregado como recompensa y/u omitir la entrega de este, de acuerdo con la costumbre de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
- 50). Solicitar o aceptar comisiones o incentivos en dinero o en especie por concepto de los servicios que ofrece LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
- 51). Desatender el procedimiento establecido por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN para la buena conservación de los bienes, materiales y productos, y la eficiente prestación de los servicios que ofrece LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
- 52). Usar celulares, computadores portátiles y demás elementos tecnológicos personales en horario de trabajo, salvo autorización del jefe inmediato.
- 53). Manipular a conveniencia la información que resulte de un proceso de auditoría, seguimiento o análisis.
- 54). Hacer mal uso de los resultados de un proceso de auditoría, que pueda llevar a conflicto de intereses.
- 55). Tener un romance con un compañero de trabajo o relación sentimental mientras esté vigente la relación laboral, siempre y cuando afecte el clima laboral, la tranquilidad y la concentración en

la productividad, tanto de las personas involucradas como de las que se encuentran a su alrededor.

56). Violar el compromiso de exclusividad de servicio que se hubiere pactado en el contrato individual de trabajo.

57). Aprovecharse en beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, invenciones o informaciones de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, obtenidos con o sin su intervención; o divulgarlos en todo o en parte, sin autorización expresa.

58). Vender o distribuir en cualquier forma mercancías, loterías, chance, jugar dinero u otros objetos en las instalaciones de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, sin la debida autorización de este.

59). Cambiar turno de trabajo sin autorización de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o reemplazar a otro trabajador en sus labores, o confiar a otro trabajador instrumentos, elementos y valores que le hubieren sido confiados por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN sin previa autorización de su superior inmediato.

60). Trabajar horas extras o en días festivos sin autorización de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.

61). Incitar al personal de trabajadores para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes.

62). Trabajar sin la debida presentación personal, dada la actividad que le corresponde desarrollar.

63). Dar mala atención a los usuarios y estudiantes: no contestar las llamadas, colgarlas durante su desarrollo, ser descortés, grosero, déspota, vulgar o faltar a la confianza y/o negarle deliberadamente un servicio.

64). Recibir visitas personales dentro de las instalaciones de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.

65). Darle otro uso o engañar a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN en cuanto a utilización de préstamos, solicitud de permisos, licencias, beneficios y/o auxilios monetarios.

66). Tomar los números telefónicos identificados de los estudiantes y/o llamarlos, con fines distintos a los laborales.

67). Usar los equipos o elementos de trabajo suministrados por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN en objetivos distintos del trabajo contratado.

68). Omitir el uso de los Equipos de Protección Individual y la aplicación de las medidas de protección requeridas en los trabajos.

69). Realizar acciones que atenten contra la integridad propia o la de los compañeros en la ejecución de actividades de alto riesgo.

70). Obstruir el trabajo de los demás compañeros, haciendo procedimientos o actividades no permitidas al interior de las instalaciones de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, afectando el buen funcionamiento de este.

71). Alterar cualquier documento presentado por los estudiantes, compañeros de trabajo, superiores, proveedores y/o terceros contratantes.

72). Efectuar, dirigir o participar en cualquier tipo de actos que atenten contra la imagen y solidez que debe tener LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.

- 73). Otorgar promociones, descuentos, recibir mercancías, hacer cambios, otorgar notas crédito o débito, sin previa autorización.
- 74). Haber presentado para ingresar a las instalaciones de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o presentar después para cualquier efecto documentos o información falsos no ceñidos a la verdad.
- 75). Presentar para liquidaciones parciales de cesantías promesas de compraventa, contratos u otros documentos falsificados.
- 76). Contraer obligaciones con sus compañeros de trabajo sea ello tomándoles dinero en préstamo o mutuo, o sirviéndoles de fiador avalista o codeudor.
- 77). Hacer préstamos de dinero o prestar servicio remunerado a sus compañeros de trabajo y/o cobrándoles tasas de intereses superiores a las tasas de interés legales.
- 78). Desobedecer o dilatar, injustificadamente, el cumplimiento de las órdenes del jefe inmediato o de sus representantes.
- 79). Obrar con negligencia para reprimir o prevenir las infracciones a la disciplina y al reglamento de trabajo.
- 80). Usar el celular corporativo para usos personales.
- 81). Realizar conductas que atenten contra la salud y debida recuperación de la patología diagnosticada del trabajador que se encuentre bajo incapacidad médica.
- 82). Cambiar las contraseñas de ingreso a los sistemas de cómputo o demás medios que las requieran, sin la debida notificación a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
- 83). No está permitido dejar copias de archivos o programas personales en los discos duros de los equipos informáticos.
- 84). No está permitido que los trabajadores realicen acciones tendientes a dañar, o atacar la integridad, funcionamiento, o seguridad de los sistemas y redes internas o externas a través de medios físicos electrónicos o similares, de manera directa o virtual.
- 85). No está permitido hacer copias de software, archivos e información almacenada en el computador de otro usuario y/o de uso común, a no ser que dicha información sea producto del normal desarrollo de las actividades propias de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
- 86). Está estrictamente prohibido el acceso a páginas pornográficas o de trata de personas, el uso de redes sociales como el FACEBOOK, WHATSAPP personal, X (TWITTER), INSTAGRAM, entre otras, páginas de juegos, videos, música o similares (excepto aquellos autorizados por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN para fines laborales).
- 87). La cuenta de correo asignada en el servidor de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN. es personal e intransferible. No está permitido usar la cuenta de un tercero, prestar la contraseña, leer, borrar, copiar o modificar mensajes del correo electrónico de otros usuarios. En esta cuenta solo se deberán tratar asuntos relacionados con las tareas y funciones asignadas al trabajador, en consecuencia, LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, se reserva el derecho de acceder en cualquier momento a estas cuentas sin que se viole el derecho a la privacidad del trabajador que usa la cuenta como herramienta de trabajo.

**PARÁGRAFO.** La violación por parte del trabajador, aún por primera vez, de las prohibiciones especiales enunciadas, se considera **FALTA GRAVE**, y dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, quien tendrá la facultad de

determinar si el trabajador debe incurrir más de una vez en algunos de los numerales previamente enunciados, para constituirse la falta grave que dé lugar a la terminación del contrato con justa causa.

**ARTÍCULO 104 OBLIGACIONES ESPECIALES.** Además de las obligaciones que rigen para los demás trabajadores, son especiales para el RECTOR, DIRECTORES, DECANOS, COORDINADORES y VICERRECTORES, las siguientes:

- 1). Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar y supervisar el trabajo de cada uno de los subalternos con el fin de que se realicen las labores de los trabajadores dentro de las normas de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
- 2). Aplicar las políticas, los reglamentos, las normas y procedimientos de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
- 3). Mantener la disciplina y comunicación dentro del grupo de trabajo puesto bajo sus órdenes.
- 4). Informar y consultar a sus propios superiores sobre los problemas que puedan surgir en el trabajo.
- 5). Hacer que el trabajo se cumpla en coordinación con los demás cargos.
- 6). Prestar plena colaboración a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
- 7). Abstenerse de solicitar dinero a sus subalternos o hacerles préstamos.
- 8). Dar buen ejemplo a los demás trabajadores.
- 9). Realizar un informe periódico de su gestión.
- 10). Cumplir estrictamente con su jornada laboral.

## TÍTULO XII PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

### CAPÍTULO I

#### ESCALA DE FALTAS Y PROCEDIMIENTOS PARA SU COMPROBACIÓN, ESCALA DE SANCIONES DISCIPLINARIAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE ELLAS

**ARTÍCULO 105 PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO SANCIONATORIO.** En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán observar las garantías del debido proceso, y aplicar los siguientes principios:

1. dignidad,
2. presunción de inocencia,
3. in dubio pro disciplinado,
4. proporcionalidad,
5. derecho a la defensa,
6. contradicción y controversia de las pruebas,
7. intimidad,
8. lealtad y buena fe,
9. imparcialidad,
10. respeto al buen nombre y a la honra,
11. *non bis in ídem*

**ARTÍCULO 106 SANCIONES DISCIPLINARIAS.** LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN no podrá imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias distintas a las previstas en este reglamento interno de trabajo, en el Estatuto Profesoral, en el contrato individual de trabajo o, si los hubiere, en pactos colectivos, convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales.

**ARTÍCULO 107 COMPETENCIA.** La facultad para imponer sanciones disciplinarias o tomar decisiones contractuales, garantizando la doble instancia en el proceso disciplinario, para los casos de Vicerrectores y Directores, corresponderá al Director Administrativo y Financiero en primera instancia, y en segunda instancia al Rector. Para el caso del Director Administrativo y Financiero, conocerá en primera instancia el Secretario General y, en segunda instancia, el Rector. Para los demás empleados (profesores y personal administrativo), corresponderá al Coordinador de Gestión de Talento Humano en primera instancia y en segunda instancia al Director Administrativo y Financiero.

**ARTÍCULO 108 SANCIONES.** LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN utilizará los siguientes tipos de sanción:

1. Llamado de atención por escrito.
2. Multas, en caso de retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente.
3. Suspensión disciplinaria.

**PARÁGRAFO 1.** La imposición de una multa no impide que LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores. Durante el Período de las suspensiones contempladas se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido y para LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN

la de pagar los salarios de esos lapsos. En estos Períodos de suspensión LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN los descontará para la liquidación de vacaciones y cesantías.

**PARÁGRAFO 2.** La suspensión disciplinaria no podrá exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia. Durante ella, el trabajador no prestará el servicio y LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN no pagará el correspondiente salario.

**PARÁGRAFO 3.** Los períodos de suspensión no se computarán en el tiempo trabajado en aquellos casos y también podrán descontarse.

**ARTÍCULO 109 ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS LEVES Y MODERADAS.** LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN establece que las siguientes conductas del trabajador constituirán falta disciplinaria que será sancionada como se indica a continuación, las cuales también estarán determinadas por la reincidencia en la falta cometida:

	CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN FALTA DISCIPLINARIA	SANCIONES			
		PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ	CUARTA VEZ
1	El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, aun cuando no cause perjuicio de consideración a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo
2	El retardo entre quince (15) minutos y dos (2) horas en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, aun cuando no cause perjuicio de consideración a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN	Suspensión hasta por 4 días.	Suspensión hasta por 1 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo	
3	La falta al trabajo por más de dos (2) horas y hasta media jornada, en un mismo día, sin excusa suficiente.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo	
4	El incumplimiento de los horarios de la jornada laboral establecida por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, sin excusa suficiente o sin dar aviso oportuno a su jefe inmediato o a sus representantes.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo	
5	El abandono del lugar de trabajo antes de la hora indicada para la terminación de la jornada laboral, sin excusa suficiente o sin permiso.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo	
6	La modificación del horario de trabajo o reemplazar a otro trabajador en sus	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 2 meses.	Suspensión hasta por 2 meses.	



	labores sin autorización previa de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.				
7	La dedicación del tiempo de trabajo a cosas distintas a sus funciones u obstaculizar e impedir el trabajo a otros.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 4 días	Suspensión hasta por 1 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo
8	Dormirse en horas de trabajo.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo
9	El ingreso a las instalaciones de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, o sus dependencias, donde esté prohibido; sin la debida autorización para ello.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo
10	La suspensión de labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo con compañeros o con terceros ajenos a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo
11	El trabajo en horas extras, sin autorización de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o sus representantes.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 1 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo
12	Habiendo sido exigido por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN laborar en una jornada de trabajo suplementaria, el trabajador se niegue a cumplir dicha orden.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo	
13	La autorización de horas extras o trabajo suplementario, sin tener la facultad para emitir esta directriz.	Suspensión hasta por 8 días	Falta grave, terminación del contrato de trabajo		
14	Recibir visitas dentro de la jornada de trabajo sin previa autorización, siempre y cuando afecte el desempeño de las funciones.	Llamada de atención escrita.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 1 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo
15	Confiar a otro trabajador, sin autorización de su superior, la ejecución de su trabajo.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo	
16	Apagar dispositivos de contacto suministrados por el empleador antes de terminar su jornada laboral o no responder a través de estos durante dicha jornada.	Llamado de atención escrita.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo



17	Usar, conservar herramientas, útiles, instrumentos, dispositivos o equipos de trabajo de propiedad de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, que no le hayan sido asignadas y/o autorizadas.	Suspensión hasta por 8 días.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo		
18	Abstenerse de usar los elementos de dotación (calzado y vestido de labor) suministrados por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, como prestación social obligatoria, o bien para la correcta identificación o presentación.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 1 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo
19	Dejar maquinas, dispositivos o equipos encendidos después de terminar la jornada laboral.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 4 días.	Suspensión hasta por 1 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo
20	Utilizar el computador, teléfono fijo o móvil, otros medios de comunicación o demás elementos de trabajo dispuestos por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, para asuntos diferentes a la labor asignada, sin la debida autorización.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 4 días	Suspensión hasta por 1 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo
21	La venta, cambio o donación del vestuario de trabajo que le suministra LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN como calzado y vestido de labor (cuando este tenga elementos de identificación de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, como logos, adhesivos, etc.) o elementos de seguridad industrial, sin autorización de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN	Suspensión hasta por 8 días.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo		
22	El uso indebido de las herramientas de trabajo, equipos y dispositivos, incluso sin causarle daños a estos o perjuicios a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo	
23	Desperdiciar o retirar sin autorización los insumos entregados para realizar sus funciones.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo	
24	Emplear sus dispositivos personales durante la jornada laboral con fines distintos a los propios del desempeño del cargo como realizar el envío y la recepción de mensajes	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo



	o consumir contenido audiovisual que genere distracción en el tiempo destinado al trabajo teniendo como consecuencia que no se produzca el trabajo con condiciones de calidad, cantidad y tiempo determinado por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN. Del mismo modo emplear la red inalámbrica o los medios de comunicación dispuestos por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN con las ya mencionadas destinaciones, o para darles cualquier uso inmoral o indebido a los mismos.				
25	Causar daños leves en máquinas, equipos, dispositivos, herramientas y/o elementos de trabajo de propiedad de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o de terceros, por descuido o negligencia del trabajador, sin que medie intención por parte de este último.  Cuando medie intención en el daño ocasionado a las mismas, se configurará falta grave.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo	
26	No cumplir con la obligación de mantener las máquinas e implementos de trabajo que tenga asignados, así como su sitio de trabajo, en adecuadas condiciones de orden y limpieza.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo
27	No someterse a las revisiones que determina LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN para controlar la pérdida o sustracción de cualquier elemento de propiedad de la misma o de sus compañeros de trabajo	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo	
28	No entregar al finalizar la labor o el horario de trabajo, según sea el caso, el uniforme, herramientas, equipos y demás elementos de dotación y seguridad industrial a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, cuando los mismos no puedan permanecer en poder del trabajador.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo	



29	La pérdida de equipos, dispositivos, herramientas, mercancías, elementos de protección personal, uniformes y en general todos los implementos que se le hayan asignado al trabajador para el desarrollo de sus funciones que se encuentren registrados a su cargo (activos fijos).	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo	
30	Hacer mal uso, destruir o dañar los objetos, dispositivos, mercancía, productos, elementos de trabajo de propiedad de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o de sus compañeros, aun cuando la conducta no revista un grave perjuicio.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo	
31	Abrir la correspondencia física o virtual que va dirigida a un compañero de trabajo o superior jerárquico, sin autorización.	Suspensión hasta por 8 días.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo		
32	Sustraer medicamentos o instrumentos médicos del dispensario o de los botiquines, y/o elementos de aseo, sin autorización o causa justificada.	Suspensión hasta por 8 días.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo		
33	Responder de manera descortés o desobligante verbal o físicamente a superiores inmediatos, y en general, a los representantes de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, ante retroalimentaciones, directrices o sanciones.	Suspensión hasta por 8 días	Falta grave, terminación del contrato de trabajo		
34	Atender de manera indecorosa y/o poco cordial a estudiantes, egresados no titulados, profesores, usuarios, compañeros de trabajo y demás terceros.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo
35	No cumplir con las normas de autocuidado dictadas por el médico tratante, cuando el trabajador se encuentre en tratamiento médico o luego de una incapacidad médica.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo
36	Incumplir en forma leve las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos laborales, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de LA	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo



	UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN u otros instrumentos, debidamente difundidos.				
37	La inobservancia injustificada, por parte del trabajador, de instrucciones que le hayan sido comunicadas por su superior inmediato o demás representantes de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN con nivel jerárquico superior, cuando dicha inobservancia no revista gravedad en sus consecuencias jurídicas para LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.	Suspensión hasta por 8 días	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo	
38	No mantener una estricta limpieza e higiene personal y/o no aplicar buenas prácticas higiénicas en sus labores.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo
39	No informar a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN de cualquier enfermedad que tenga y que lo inhabilite para desempeñar sus funciones o comprometa la salud de propia y de terceros.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo
40	El incumplimiento de las normas de higiene y seguridad industrial de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, sin que la conducta revista gravedad o perjuicio para esta.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo
41	Siendo personal de servicios generales No realizar las labores de aseo en las instalaciones de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o hacerlo deficientemente.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo
42	No dar cumplimiento a las normas establecidas para LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN por las autoridades competentes sobre el manejo de residuos sólidos que establezcan y que se encuentre obligada LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN a ellas.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo
43	No trabajar con los métodos, sistemas, políticas y/o manuales de procedimientos, implementados por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o hacerlo de forma deficiente, parcial o incompleta.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo



44	Incumplir las normas de seguridad o control establecidas por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o por las autoridades administrativas.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo
45	No asistir a las reuniones, capacitaciones y/o eventos de carácter obligatorio programados por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN de forma injustificada.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo
46	Negarse a desempeñar una función o cargo diferente al cual fue contratado o negarse a prestar sus servicios en lugar distinto al de sus labores, que por necesidad del servicio le ordene LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, sin afectar la dignidad humana del trabajador.	Suspensión hasta por 8 días.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo		
47	No presentar los documentos debidos para la realización de reembolsos o presentarlos sin acatar la normatividad tributaria.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo
48	No acatar las prescripciones que sobre la prevención de los accidentes de trabajo y cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo efectúa LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo
49	Realizar gastos no autorizados por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN con el dinero de la Institución, sin que revista un perjuicio grave para esta.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo	
50	No seguir las indicaciones dadas por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o las autoridades respectivas, a fin de evitar actos delictivos en contra del patrimonio de esta.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo	
51	Incumplir el procedimiento que LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN tiene establecido para la solicitud de permisos y licencias.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo
52	No aprobar las evaluaciones de conocimiento luego de realizada la inducción, entrenamiento, capacitación y cursos que LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN realice o programe para el desempeño del cargo.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo



53	No atender o hacerlo en forma deficiente, oportunamente los requerimientos o necesidades que le comuniquen sus superiores.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 8 días.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo
54	Utilizar más del tiempo concedido por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN para las consultas médicas a la E.P.S., o para atender las causas de los permisos o licencias que LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN facultativamente hubiera otorgado.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo	
55	Negarse a compensar con tiempo de trabajo los permisos o licencias remuneradas compensables, que haya disfrutado por autorización de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo	
56	No informar a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN antes de comenzar la jornada de trabajo o dentro de las dos horas iniciales de la jornada de trabajo, sobre el estado de incapacidad para laborar por parte del trabajador. Así mismo, una vez notificada la novedad, no presentar el certificado de incapacidad expedido por el Sistema de Seguridad Social Integral, dentro del término señalado en este reglamento.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 8 días.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo
57	Hacer o participar en colectas, ventas, rifas, suscripciones, propagandas o juegos de azar dentro de las dependencias de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, salvo las autorizadas por esta.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo
58	Vender, promocionar, o distribuir en cualquier forma mercancías, loterías, rifas, natilleras, chance, jugar dinero u otros objetos en las instalaciones de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, salvo las autorizadas por esta.	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo
59	Distribuir, fijar o hacer circular en el lugar de trabajo, periódicos, hojas, volantes, circulares, carteles o documentos semejantes no ordenados o autorizados por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo	



60	No cumplir la Política Institucional de Desconexión Laboral, emitiendo mensajes no regulados por la política o exigiendo que un trabajador desempeñe funciones fuera de su jornada laboral cuando la conducta no se encuentra exceptuada. Para todos los efectos se entenderá desconexión laboral	Llamado de atención escrito.	Suspensión hasta por 8 días.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo	
61	Proferir comentarios irrespetuosos durante el desarrollo de las funciones que vulneren los derechos de los estudiantes, profesores, compañeros de trabajo y demás terceros, o realizar actos de discriminación o que atente contra la libertad sexual, religiosa, o política.	Suspensión hasta por 8 días.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo		
62	Expresar comentarios que afecten el buen nombre de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.	Suspensión hasta por 8 días.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo		
63	Negarse, sin justa causa, a brindar asistencia a las demás dependencias en materia académica, administrativa y técnica.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo	
64	Descuidar la presentación personal o vestir de manera inadecuada, contraviniendo las normas de etiqueta y convivencia laboral.	Llamado de atención.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo
65	Obtener, usar para beneficio propio, divulgar o revelar información propia de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, sus estudiantes o compañeros de trabajo, clientes, comprometiendo la integridad y la privacidad de los involucrados.	Suspensión hasta por 8 días.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo		
66	Divulgar sin autorización, información confidencial de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, cuando no revista gravedad para la misma o cause perjuicio para ella.	Suspensión hasta por 8 días.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo		
67	Participar en conductas que generen conflictos interpersonales en el ambiente laboral.	Llamado de atención.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo
68	Incurrir en errores en la elaboración de informes financieros.	Suspensión hasta por 8 días.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo		

			contrato de trabajo		
69	No presentar dentro de tiempo establecido, los trámites que daban llevarse a cabo ante diferentes entidades de orden nacional, departamental o municipal.	Suspensión hasta por 8 días.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo		
70	Desatender los protocolos en situaciones de crisis o emergencia institucional.	Llamado de atención.	Suspensión hasta por 8 días.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo	
71	Poseer o consumir dentro de las instalaciones o en los vehículos afiliados a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN y en cualquier cantidad bebidas embriagantes, tabaco y sus derivados, y/o productos estupefacientes o cualquier producto o sustancia semejante.	Llamado de atención.	Suspensión hasta por 8 días.	Suspensión hasta por 2 meses.	Falta grave, terminación del contrato de trabajo

**ARTÍCULO 110 FALTAS GRAVES.** Se califican como **FALTAS GRAVES** en el presente reglamento y en consecuencia son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN las que a continuación se enuncian:

1. Las conductas descritas en el artículo anterior, relativo a la escala de faltas y sanciones, cuando una vez realizadas ya se hubieren agotado las sanciones disciplinarias señaladas en la misma.
2. Siendo trabajador de jornada laboral completa, prestar directa o indirectamente servicios laborales o civiles a otros empleadores o contratantes, dentro de la jornada laboral, sin que exista autorización expresa por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
3. No entregar dineros y valores por conceptos de ventas, cobranzas u otros servicios que cobre LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, así como, apropiarse del inventario y los recursos que LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN tiene dispuestos para el desarrollo de sus actividades.
4. Agredir físicamente, incluso por la primera vez, independientemente de sus consecuencias, a aprendices, estudiantes, egresados no titulados proveedores, compañeros de trabajo sin importar su rango, colaboradores y clientes de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN sin necesidad de causar perjuicios de gravedad.
5. Utilizar los espacios institucionales o elementos de trabajo para actividades contrarias a la moral o a las buenas costumbres, o atentar contra derechos fundamentales de los demás trabajadores.

6. Prestar servicios profesionales subordinados o por cuenta propia a terceros clientes de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN. Así como desviar la clientela de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN hacia competidores de esta.
7. La violación grave, por parte del trabajador, de las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo y del presente Reglamento Interno de Trabajo.
8. Faltar a trabajar sin justificación alguna por uno (1) o más días continuos, sin presentar justificación alguna conforme los plazos contemplados en las Políticas Institucionales.
9. Introducir, portar o conservar armas o explosivos de cualquier clase en las instalaciones de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes o demás agentes de seguridad como los guardaespaldas y miembros de la Fuerza Pública activos siempre que estos se encuentren en horas de servicio.
10. Utilizar dispositivos o elementos de cualquier naturaleza que afecten el normal desempeño de las herramientas de trabajo asignadas por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, para disminuir el trabajo propio o el de sus compañeros o terceros, teniendo como consecuencia que no se produzca el trabajo con condiciones de calidad, cantidad y tiempo determinado por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
11. Causar daños moderados o de gravedad en máquinas, dispositivos, equipos, herramientas y/o elementos de trabajo de propiedad de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o terceros, por descuido o negligencia del trabajador, que genere un perjuicio económico o ponga en riesgo la seguridad y salud de las personas y bienes de este.
12. Atemorizar, coaccionar, sobornar o intimidar a sus superiores, compañeros de trabajo, estudiantes o clientes de los servicios de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
13. Ejecutar, propiciar, tolerar, estimular o encubrir el trato irrespetuoso, descomedido o desobligante para con los estudiantes, clientes o trabajadores de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, o cualquier acto u omisión que atente contra una correcta prestación del servicio.
14. No acatar o incumplir sin justa causa las órdenes impartidas por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o jefe inmediato, cuando tal incumplimiento revista un perjuicio grave para LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
15. Cobrar un valor diferente por un producto o servicio del estipulado por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
16. Contribuir a hacer peligroso el lugar de trabajo, cuando el hecho revista gravedad o perjuicio alguno para LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
17. Hacer mal uso, destruir o dañar los objetos, mercancía, productos, elementos de trabajo de propiedad de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o de sus compañeros, cuando la conducta es intencional por parte del trabajador.
18. Hacer uso de la propiedad intelectual o activos tangibles de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN con fines ilegales o ilícitos, o que produzcan un perjuicio para esta.

19. No cumplir las normas de higiene y seguridad industrial de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, cuando la conducta revista gravedad o perjuicio para LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
20. No trabajar con los métodos, sistemas, políticas y/o manuales de procedimientos, implementados por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, cuando la conducta por parte del trabajador revista gravedad o perjuicio para LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
21. Otorgar descuentos sobre los precios de los servicios, productos, mercancías que comercializa y distribuye LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, sin autorización previa de la dependencia correspondiente.
22. Entregar productos, sin autorización de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o de sus representantes, o factura, a terceros y/o clientes
23. Solicitar beneficios, auxilios, bonos, dinero o productos a los proveedores para su beneficio, sin autorización de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
24. Descuadrarse en la caja, cuando en ese evento LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN sufra perjuicio de carácter económico, así como omitir el aviso inmediato de tal hecho.
25. Realizarse auto préstamos con dinero de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, incentivos u otros, o disponer de dineros de esta sin autorización para ello.
26. Realizar anulaciones de facturación electrónica en el sistema para ello dispuesto por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, sin autorización previa de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o de sus representantes.
27. Suministrar a terceros ajenos a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o a personal de la misma que no guarde relación con el oficio, datos relacionados con la organización interna de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN respecto de sus sistemas, empleados, proveedores, estudiantes, clientes, procesos, gestión administrativa, servicios o procedimientos, sin autorización expresa de las directivas.
28. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, investigaciones, descubrimientos, inventos, e informaciones de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, obtenidas con o sin su intervención o divulgarlos en todo o en parte, sin autorización expresa de las directivas.
29. Comunicar con terceros las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
30. No guardar absoluta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento en razón de su oficio, especialmente los secretos profesionales o comerciales de LA UNIVERSIDAD, o que sea de naturaleza reservada y cuya divulgación pudiera casuar perjuicios a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, a sus directivas o a sus clientes.
31. Utilizar la información confidencial fuera de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN y comunicarla a terceros, en especial, los secretos profesionales, industriales, comerciales y tecnológicos de

LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, como software, operaciones, planes de negocios, estrategias, desarrollos de sistemas, análisis, estudios, bases de datos, diseños, dibujos, sistemas de cálculos, entre otros resultado de proyectos de investigación, académicos, de innovación o de extensión, o aquella información de naturaleza reservada, con fines diferentes a las labores encomendadas)

32. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores. (Art 62 #5 CST) Entiéndase por acto inmoral todo acto de traición a la confianza del empleador, hurto, incorrecta manipulación de información y bases de datos, entrega de información fraudulenta a su empleador, compañeros o su jefe inmediato que llegue a inducir a error a la institución en el correcto desempeño de sus funciones. Así como cualquier acción que según la costumbre pueda catalogarse como deshonesta, inmoral, desleal o antiética por parte del trabajador. Sin que sea requisito para su configuración como falta la causación de perjuicio alguno, sino la mera prueba del acaecimiento de la conducta.
33. Utilizar los sitios, lugares y elementos de trabajo (maquinaria, vehículos, herramientas, etc.) para actividades contrarias a la moral o a las buenas costumbres.
34. No avisar oportunamente de cualquier hecho que ponga en grave peligro las personas, las cosas o el lugar de trabajo, aun por la primera vez.
35. Usar los bienes de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, de Universidades contratantes, contratistas, subcontratistas y terceros beneficiarios de obra o terceros, sin la debida autorización, en beneficio propio o de terceros, o el uso de sus marcas, uniformes, patentes o emblemas comerciales en los mismos y sin autorización de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
36. Incumplir grave e injustificadamente, las instrucciones, reglamentos y determinaciones para la prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Seguridad y Salud de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
37. Cualquier condena que sufra el trabajador por delitos contra el patrimonio individual aun si la condena no conlleva la pérdida efectiva de la libertad o si la persona ofendida es diferente al empleador.
38. Causar, producir o propiciar la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad laboral ante el uso inadecuado o la no utilización de la dotación y demás elementos de protección personal suministrados por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, aun por la primera vez.
39. El no acatamiento por parte del trabajador, sin justa causa, de las instrucciones, tratamientos y exámenes que ordena el médico tratante asignado por el sistema general de salud en Colombia, así como todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular las que ordene LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las

- máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo, y que posibilite la ocurrencia de un accidente de trabajo, aún por la primera vez.
- 40. Sobre facturar o dejar de cobrar de forma intencional o culposa productos, según las órdenes de compra puestas por los clientes a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN
  - 41. Realizar cobros no autorizados por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN a estudiantes, usuarios o clientes de la misma para obtener un provecho indebido o cualquier finalidad que se pretenda.
  - 42. Hacer cobros a usuarios por trabajos encomendados por los clientes sin la debida autorización por las directivas de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o hacer cobros o cualquier tipo de transacción a nombre de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN sin la debida autorización por las directivas de esta.
  - 43. Entregar papeletas de trabajo, reportes, informes o formatos diligenciados con información falsa o cualquier documentación que tenga que ver con las funciones asignadas
  - 44. Arrojar o colocar objetos que pueden causar perturbación o daño a los trabajadores, jefes o terceros, así como a los equipos, útiles, vehículos, materiales y/o instalaciones utilizadas por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN
  - 45. Cometer actos o acciones por fuera de las instalaciones utilizadas por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN y en representación de la misma, que comprometan o afecten al buen nombre de ella.
  - 46. Mantener en su poder o instalar en los computadores de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o en uno de su propiedad que se encuentre dentro de las instalaciones de la misma, cualquier software que no cuente con la debida licencia otorgada por el fabricante en los términos de Ley.
  - 47. Entregar software de propiedad de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN a terceras personas.
  - 48. Introducir a las instalaciones de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, computadores, disquetes o programas y en general medios electrónicos, que puedan comprometer la seguridad informática de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, cuando no hayan sido autorizados por las directivas de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
  - 49. Copiar software de propiedad de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o de un tercero, las disposiciones de este numeral relacionadas con el software de los sistemas de cómputo de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN se aplican igualmente respecto de los computadores portátiles que suministre LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN a sus trabajadores a cualquier título, se encuentren o no, dentro de sus instalaciones
  - 50. Presentar sin soporte o temerariamente una denuncia de acoso laboral, cuando el inspector de trabajo o el juez laboral determine que efectivamente no existió tal acoso.
  - 51. Esconder trabajos defectuosos o no informar inmediatamente de los errores cometidos.

52. Rendir información, declaración o dictámenes falsos que afecten los intereses de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o le causen trastornos en sus actividades.
53. Alterar los registros de control de asistencia al trabajo o reporte de ausentismo a otro compañero o la suya propia
54. Retener la información necesaria para el normal funcionamiento de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
55. Usando los dispositivos de comunicación de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, realizar llamadas telefónicas personales, locales o larga distancia y utilizar el Internet para actividades personales, sin autorización previa del jefe inmediato y cuando este cause perjuicio de consideración.
56. Introducir paquetes u objetos similares a las instalaciones de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN y negarse a revelar o mostrar su contenido o salir de sus dependencias con paquetes, bolsas u objetos semejantes sin mostrar su contenido, cuando sea requerido por el personal autorizado.
57. Dar información a terceros sobre volúmenes de ventas, recaudos de dineros, forma y días de pago de las nóminas, bases de datos, sitios de bodegas, habitación, rutas, horarios de movimientos, clase de vehículos, direcciones, o señas de identificación de estos, teléfonos etc., de estudiantes, contratistas y empleados o cualquier otra información que pueda poner en peligro la seguridad de los mismos.
58. Actuar en forma desleal o deshonesta con LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o compañeros de trabajo.
59. La adulteración, destrucción o sustracción de cualquier clase de documento de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o de terceros contratantes con esta.
60. No colaborar, impedir o entorpecer de alguna manera la acción de las autoridades.
61. Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas tareas u operaciones no efectuadas.
62. Cualquier actitud en los compromisos comerciales, personales o en las relaciones sociales, que puedan afectar en forma nociva la reputación de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN
63. Utilizar a los trabajadores de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, en horas de trabajo, para realizar actividades de carácter personal.
64. Omitir o pasar por alto las faltas cometidas por los trabajadores a su cargo, o establecer procedimientos sancionatorios diferentes a los aquí establecidos, o imponer sanciones omitiendo el procedimiento aquí establecido.
65. Negarse a denunciar ante las autoridades competentes los hechos o actividades delictuosas de las cuales tenga conocimiento.

66. Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o negociar bienes, mercancías o servicios de la misma en provecho propio o para cualquier otra finalidad que pretenda.
67. Recibir dinero, beneficios, dádivas o similares de parte de terceros contratantes con LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o personas ajenas a la misma para la ejecución de obras, la prestación de servicios, o cualquier otra actividad para su propio provecho o para cualquier otra finalidad que pretenda, cuando no ha sido autorizado expresamente por esta.
68. Retener dineros o títulos valores de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, cuando no esté facultado para ello.
69. Sostener relaciones sentimentales o afectivas con personal vinculado a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, cuando las mismas revistan un conflicto de intereses que perjudique el normal desarrollo del objeto de la misma.
70. Siendo personal de Caja, No consignar oportunamente los dineros producto de las ventas realizadas en los plazos señalados y de acuerdo al protocolo establecido por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
71. Engañar a sus superiores sobre asuntos relacionados con el cumplimiento de sus labores.
72. Fijar, remover o dañar información o material de las carteleras, pantallas digitales o colocar avisos de cualquier clase en la dependencia de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN sin previa autorización de este o sus representantes, o destruir o dañar de cualquier forma las existentes.
73. Realizar trabajos dentro de las instalaciones de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o usando las herramientas de estas, en servicio de personas ajenas a la misma, sin la autorización.
74. Manipular las bases de datos, plataformas electrónicas, archivo físico, así como cualquier información y/o documentación de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, con la finalidad de ocultar errores, conductas prohibidas y cualquier otro aspecto en perjuicio de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
75. Presentarse al trabajo bajo los efectos de alcohol o drogas alucinógenas, psicoactivas, psicótropicas o cualquier otra que altere su comportamiento o que dé positivo en la prueba realizada para tal fin, siempre y cuando presentarse en dicho estado afecte el normal desarrollo de las labores del trabajador.
76. Ingresar o portar cualquier cantidad de alcohol o drogas alucinógenas, psicoactivas, psicótropicas o cualquier otra que altere su comportamiento a las instalaciones de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, aun sin consumir las mismas, excepto en las fiestas organizadas por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN en donde exista la venta o consumo de licor autorizado.

77. Suministrar a otras personas, a cualquier título, alcohol o drogas alucinógenas, psicoactivas, psicotrópicas o cualquier otra que altere su comportamiento, en horario de trabajo y dentro de las instalaciones de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
78. Incitar o estimular a uno o más trabajadores de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes.
79. Promover, incitar o participar de intrigas, discusiones, disputas o altercados verbales o físicos entre compañeros, dentro de la jornada laboral, o estando fuera de esta, en las instalaciones de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
80. Promover incitar o participar de intrigas, comentarios irrespetuosos, mal intencionados o inadecuados contra LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN y/o sus representantes.
81. Hacer afirmaciones falsas, temerarias o maliciosas sobre LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, sus directivas, trabajadores, estudiantes, clientes, sus productos o servicios.
82. Incumplir como empleado de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN con alguna de las obligaciones en lo relativo al tratamiento de datos personales o reserva de la información sobre la cual tiene conocimiento en ejercicio de sus funciones.
83. Ocultar, encubrir u omitir dar aviso a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN sobre faltas disciplinarias cometidas por otro(s) trabajador(es).
84. Incurrir en cualquiera de las conductas establecidas en la ley como acoso laboral y otros hostigamientos, cuando las mismas no sean susceptibles de ser conciliadas con participación del Comité de Convivencia Laboral de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
85. No reembolsar, cuando le sea requerido por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, las sumas de dinero que le sean pagadas en exceso por error de los trabajadores encargados del proceso de pago de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
86. Incumplir las normas sobre conflicto de intereses establecida en LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
87. Realizar actividades prohibidas e incompatibles con el ejercicio de la profesión, o con el respeto y lealtad debidos a LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
88. Apropiarse o aprovecharse indebidamente, de trabajos de investigación, textos, artículos, obras o materiales didácticos, cuya propiedad no le pertenezca.
89. El incumplimiento o violación de los deberes establecidos en las demás disposiciones universitarias.
90. Permitir el inicio de actividades a contratistas sin garantizar o vigilar el previo cumplimiento de los procedimientos establecidos por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.
91. Realizar cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona.

92. Incumplir los deberes éticos para el uso de inteligencia artificial en la Universidad de Medellín consagrados en el artículo 20 del Decreto 2 del 03/03/2025 de la Honorable Consiliatura, “Por el cual se modifica el Estatuto de Propiedad Intelectual de la Universidad de Medellín”, o las normas que lo modifiquen, sustituyan o deroguen.
93. Incumplir las normas institucionales, nacionales e internacionales para la protección de propiedad intelectual.

**PARÁGRAFO.** En caso de que el trabajador cometa una o varias de las conductas descritas en los numerales anteriores se procederá con el cumplimiento del trámite de terminar unilateralmente con justa causa el contrato de trabajo, decida sancionar disciplinariamente al trabajador por la falta cometida, con llamado de atención escrito, suspensión disciplinaria hasta ocho (4) u (8) días o uno (1) o dos (2) meses (según la reincidencia en la falta disciplinaria).

**ARTÍCULO 111 PROCEDIMIENTO.** Previa a la imposición de una sanción disciplinaria se desarrollará por parte de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN el siguiente procedimiento de acuerdo a las directrices establecidas en el artículo 115 del CST, modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 del 2025:

**A). ETAPA DE APERTURA DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO:**

1. El jefe inmediato realizará un reporte escrito de la situación en la cual detallará la conducta, las consecuencias de la misma, los perjuicios ocasionados, y demás que deje expresamente clara la presunta falta conforme los numerales anteriores, acompañando además de todos los soportes y pruebas. Este reporte deberá ser enviado al área delegada para asuntos disciplinarios, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de haber conocido la conducta cometida.
2. Se hará una comunicación escrita formal de la apertura del proceso disciplinario al trabajador investigado, en la cual se detallarán las conductas investigadas, los cargos imputados con descripción de las actos u omisiones configurativos de faltas disciplinarias con la posible consecuencia jurídica en caso de ser comprobadas, traducidas en sanciones disciplinarias o decisiones contractuales conforme este reglamento.

En dicha comunicación se enunciarán y trasladarán a su vez las pruebas que fundamentan los cargos formulados, sin perjuicio de que, durante el procedimiento disciplinario y previo a la decisión disciplinaria o contractual, se puedan encontrar y/o allegar al expediente disciplinario pruebas sobrevinientes que sean útiles, pertinentes y conducentes para la definición del trámite, en todo caso, debiendo ser trasladadas las mismas al trabajador para el ejercicio de su derecho de contradicción.

3. La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario que haga LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN al trabajador investigado, se hará por escrito y en el documento se fijará fecha y hora

de su notificación, de no ser posible la citación por escrito (físico o electrónico), se realizará telefónicamente dejando constancia de ello (en declaraciones o grabaciones) o por medio de aplicaciones de comunicación tales como chats o WhatsApp (por citar similares).

4. La anterior etapa deberá surtirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha en que LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, o quien este delegue, tuvo conocimiento de la comisión de la(s) presunta(s) falta(s) disciplinaria(s) que son materia de investigación, so pena de ser inoperantes las investigaciones y sanciones que se realicen con posterioridad.

#### **B) ETAPA DE RENDIMIENTO DE DESCARGOS DISCIPLINARIOS Y ANÁLISIS PROBATORIO:**

1. En la misma comunicación de apertura del procedimiento disciplinario y formulación de cargos, o en escrito posterior, LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN indicará el término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos. Para el efecto, al trabajador investigado se le deberá otorgar como mínimo cinco (5) días hábiles para la preparación de sus descargos y, en caso de que el trabajador una vez sea notificado la fecha y hora para la diligencia de descargos, demuestre una razón objetiva para no poder acudir a dicha diligencia la misma podrá reprogramarse para una nueva fecha dentro de los (2) días hábiles siguientes a la fecha programada.

2. Adicionalmente, las pruebas que desee allegar el trabajador podrán ser entregadas por escrito de ser documentales o en otros medios, hasta la fecha indicada por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN para rendir los descargos o, de celebrarse diligencia de descargos, los podrá allegar en la misma, a la cual podrá asistir acompañado si lo desea de dos (2) testigos que deberán ser empleados activos de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o, de ser sindicalizado, por uno (1) o dos (2) representantes de la organización sindical a la que pertenezca (acompañantes que no tendrán voz ni voto para ningún efecto y solo podrán asistir en calidad de testigos).

3. LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, o su delegado para asuntos disciplinarios, también podrá estar acompañado de dos testigos, para que den cuenta del desarrollo de la audiencia, y quienes incorporarán su firma como tales en el acto definitivo, en caso de negarse el trabajador a firmar el documento que se derive de la mencionada audiencia.

4. En la referida diligencia de descargos disciplinarios (en caso de practicarse), se revisarán y practicarán todas las pruebas enunciadas y trasladadas desde la comunicación de descargos, así como las que allegue el trabajador, así mismo, en caso de considerarlo necesario, LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN podrá practicar interrogatorio escrito o verbal al trabajador

investigado el cual tendrá los fines de confesión establecidos en el Código General del Proceso o la norma que haga sus veces.

5. En caso de existir pruebas sobrevinientes, se deberá repetir el trámite señalado en el numeral anterior, garantizando el debido proceso al TRABAJADOR y previo a la toma de cualquier decisión por parte de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.

6. De todo lo anterior, se deberá dejar constancia en la respectiva acta que se levante de la diligencia, firmada por el trabajador investigado (o dos testigos en caso de rehusarse este) y el delegado por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.

7. El término para el surtimiento de los descargos disciplinarios será discrecional de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN o del delegado que agote la presente etapa, según la complejidad de la investigación, pero en ningún caso será superior a quince (15) días hábiles, contados desde la apertura formal del procedimiento disciplinario.

#### **C. ETAPA DE CIERRE Y DEFINICIÓN DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO:**

1. Mediante escrito y/o en audiencia, LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, procederá a pronunciarse sobre las pruebas allegadas por el trabajador y los descargos rendidos por este (de existir los anteriores), a su vez sobre los hechos y pruebas que dieron origen a la apertura del procedimiento disciplinario, para finalmente presentar el pronunciamiento motivado y congruente con el que se finaliza el procedimiento disciplinario (sanción disciplinaria, terminación con justa causa o archivo de no encontrarse mérito para sancionar), pronunciamiento que deberá ser proporcional a los hechos que motivaron el inicio del procedimiento disciplinario.

2. La definición del procedimiento disciplinario, según lo dispuesto en el numeral anterior, deberá surtirse a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la finalización de la etapa anterior, pudiéndose agotar a continuación del cierre de la diligencia en que se surten los descargos disciplinarios.

3. A continuación, se dará la posibilidad al trabajador de controvertir la decisión de primera instancia, mediante el recurso de apelación presentado ante el funcionario que profirió la decisión en primera instancia, que deberá interponerse en un término máximo de dos (3) días hábiles, contados desde el día siguiente a la decisión, so pena de quedar en firme la misma y perder la oportunidad.

4. Interpuesto el recurso de apelación de forma oportuna por el trabajador, se dará traslado del expediente disciplinario al superior jerárquico o funcional de aquél que impone la sanción siendo la máxima instancia el Rector, dicho recurso de apelación deberá ser resuelto en un término máximo de diez (10) días hábiles contados desde el día siguiente a su interposición. Una vez

resuelto el recurso de apelación y de continuar siendo adversa la decisión, se le informará en la misma resolución la posibilidad que tiene el trabajador de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria.

**PARÁGRAFO 1.** De conformidad con la autorización escrita para el tratamiento de datos personales que otorgue el trabajador y lo demás participes del procedimiento disciplinario, podrá el delegado para asuntos disciplinarios de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, grabar en voz, video o en ambos medios, cada una de las etapas señaladas en este artículo, como evidencia del cumplimiento del debido proceso y garantía de los derechos del trabajador investigado.

**PARÁGRAFO 2.** Para efectos de acumulación y contabilización de faltas como reincidencias, se contará desde el día siguiente a la imposición de la sanción y permanecerá vigente la anotación de la sanción durante un término de dos (2) años, una vez transcurrido dicho lapso, se reiniciará la acumulación de sanciones, frente a un nuevo proceso disciplinario en contra del mismo trabajador por la misma falta.

**PARÁGRAFO 3.** Las etapas establecidas en el presente artículo podrán ser surtidas de forma presencial, virtual o mixta a discreción del delegado para asuntos disciplinarios de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, atendiendo a las circunstancias propias del trabajador (domicilio, modalidad de trabajo, conocimiento y uso de dispositivos técnicos y de comunicación a distancia, gravedad de las faltas investigadas, etc.).

**PARÁGRAFO 4.** En caso de que el trabajador investigado considere asistir acompañado de profesional del Derecho a la diligencia de descargos disciplinarios, la participación de este solo será apreciada en calidad de testigo del debido proceso, toda vez que, su defensa técnica solo deberá ser garantizada en instancias judiciales.

**PARÁGRAFO 5.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria o decisión contractual (cuando se refiera a faltas graves configurativas de justa causa de terminación) impuesta con violación del trámite contenido en párrafos precedentes.

## TÍTULO XIV VIOLENCIA, ACOSO, DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL EN EL MUNDO DEL TRABAJO

### CAPÍTULO I ACOSO LABORAL.

**ARTÍCULO 112 FINALIDAD DEL CAPÍTULO.** El presente capítulo tiene por objeto implementar la normativa vigente para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo para definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que

se puedan llegar a ejercer sobre quienes desempeñan funciones en el contexto de una relación laboral suscrita con LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.

**ARTÍCULO 113 DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO.** Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

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. El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

**ARTÍCULO 114 MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL.** El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- 1). **MALTRATO LABORAL:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- 2). **PERSECUCIÓN LABORAL:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

- 3). DISCRIMINACIÓN LABORAL: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- 4). ENTORPECIMIENTO LABORAL: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- 5). INEQUIDAD LABORAL: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- 6). DESPROTECCIÓN LABORAL: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

**ARTÍCULO 115 SUJETOS DEL ACOSO LABORAL.** Según su modalidad podrán ser:

**SUJETOS ACTIVOS O AUTORES DEL ACOSO LABORAL:**

- 1). La persona natural que se desempeñe en una posición de dirección y mando.
- 2). La persona natural que se desempeñe como trabajador.

**SUJETOS PASIVOS O VÍCTIMAS DEL ACOSO LABORAL:**

- 1). Los trabajadores.
- 2). Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

**SUJETOS PARTÍCIPES DEL ACOSO LABORAL:**

- 1). La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
- 2). La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo en los términos de la presente ley.

**PARÁGRAFO 1.** El presente CAPÍTULO en lo referente a las conductas de acoso laboral solamente se aplica a aquellas personas con las cuales LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Por lo tanto, no se aplica a contratistas, proveedores, o visitantes de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.

**ARTÍCULO 116 CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- 1). Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- 2). Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- 3). Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- 4). Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- 5). Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- 6). La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- 7). Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- 8). La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona o identidad de género de la persona
- 9). La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica del empleador.
- 10). La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades del empleador, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores.
- 11). El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás trabajadores en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- 12). La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- 13). La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- 14). El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- 15) insistir usar el nombre legalmente registrado de una persona que tiene un nombre identitario y no reconocer sus pronombres, constituye una conducta discriminatoria de la identidad de género y puede ser considerada como acoso laboral de acuerdo con la Ley 1010 de 2006.
- 16) Invisibilizar u ocultar a una persona trans, persona no binaria y de género no hegemónico, en los lugares de trabajo cuando se presenten conductas tales como: No hacer parte a la persona de las actividades de bienestar, no convocar a reuniones de trabajo, quitar las funciones

respectivas para lo cual la persona fue contratada, quitar espacios físicos u ocultar a la persona relegándola a espacios confinados, entre otras.

17) el obligar o forzar a una persona trans, persona no binaria y de género diverso a ocultar su identidad de género

18) Se entenderán como actos de discriminación los reglamentos internos en las empresas o las ordenes de jefes o superiores orientadas a que las, los y las trabajadores oculten su identidad de género no hegemónica.

**PARÁGRAFO 1.** En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el presente Reglamento.

**PARÁGRAFO 2.** Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

**PARÁGRAFO 3.** Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal.

**ARTÍCULO 117 CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.** No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a). Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerza Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida.

b). Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.

c). La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.

d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia y la evaluación laborales de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.

e). La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con el empleador, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación.

f). Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo y/o Contrato Individual suscrito entre las partes.

- g). La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h). La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código. Adicionalmente, las obligaciones y prohibiciones contenidas en el presente Reglamento.
- i). Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

**PARÁGRAFO 1.** Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

## **CAPÍTULO II ACOSO SEXUAL.**

**ARTÍCULO 118 DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL.** Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, que se dé una o varias veces en contra de un trabajador(a) en el contexto laboral o dentro de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.

Se entenderá que la conducta de acoso sexual es cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
- b. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
- e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- f. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley.

**ARTÍCULO 119 DERECHOS DE LA VICTIMA DE ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL.** El Trabajador(a) víctima de acoso sexual tendrá derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

**ARTÍCULO 120 DERECHOS DEL TRABAJADOR INVESTIGADO.** El trabajador investigado por presunto acoso sexual tendrá derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

**ARTÍCULO 121 SUJETOS DEL ACOSO SEXUAL.** Según su modalidad podrán ser:

**SUJETOS ACTIVOS O AUTORES DEL ACOSO SEXUAL:**

- 1). La persona natural que se desempeñe en una posición de dirección y mando.
- 2). La persona natural que se desempeñe como trabajador y/o contratista.

**SUJETOS PASIVOS O VÍCTIMAS DEL ACOSO SEXUAL:**

- 1). Los trabajadores.
- 2). Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

**PARÁGRAFO 1.** El presente capítulo en lo referente a las conductas de acoso sexual independientemente de la naturaleza de la vinculación, se entenderá que se presenta en el entorno laboral frente a las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

### **CAPÍTULO III MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL**

**ARTÍCULO 122 COMPROMISO DE LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.** LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN se compromete a cumplir con la normatividad vigente en materia de prevención y atención frente al acoso laboral y sexual buscando promover un ambiente de convivencia laboral. Con estas disposiciones LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN busca una sana convivencia, entendiendo esta como la condición y circunstancia de vivir con “otros”. La convivencia demanda

una comunicación permanente y la expresión de sentidos y saberes que, al ponerse en escena, y al ser desarrollados procesos de conciliación, conduzcan a una relación armónica entre los distintos miembros de la comunidad, comprometiéndose LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN a garantizar un espacio libre de toda forma de violencia. Manifestando que el acoso laboral y sexual no es tolerable en ninguna circunstancia y su erradicación es una obligación ineludible de la UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN.

**PARÁGRAFO 1.** Desde este concepto LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN se compromete a desarrollar acciones de prevención y atención del acoso laboral como:

- 1). Creación y divulgación de la política de prevención del acoso laboral y política de desconexión laboral para todo tipo de trabajadores.
- 2). Elaborar el manual de convivencia de la Universidad de Medellín identificando conductas no aceptables.
- 3). Conformación y habilitación del Comité de Convivencia Laboral.
- 4). Socialización y cumplimiento del procedimiento de atención frente a los casos de posible acoso laboral.

Así mismo, los trabajadores deberán cumplirla y participar de las actividades que se programen por los representantes de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN que sean autoridades delegadas para dichos asuntos. El no cumplimiento de estas disposiciones y de las normas de convivencia institucionales será sancionado de acuerdo con lo contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo.

**PARÁGRAFO 2.** Desde este concepto LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN se compromete a desarrollar acciones de prevención, investigación, atención y sanciones del acoso sexual como:

- 1). Divulgar ampliamente entre los trabajadores su política interna de prevención del acoso sexual (Resolución Rectoral No. 21 del 24/01/2023).
- 2). Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.
- 3). Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.
- 4). Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.
- 5). Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.
- 6). Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.
- 7). Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los

últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.

## **CAPÍTULO IV**

### **PROCEDIMIENTO INTERNO PARA PREVENIR Y CORREGIR LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL Y SEXUAL**

**ARTÍCULO 123.** El personal delegado por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN conocerá de la conducta que pueda tipificar acoso laboral o sexual previa remisión de la investigación que de la misma efectúe el Comité de Convivencia Laboral o el Comité de Inclusión y No Discriminación, bien sea porque no se haya llegado a un acuerdo entre las partes en esta instancia, o porque dicho Comité considere prudente adoptar medidas disciplinarias de acuerdo a lo establecido en el aparte correspondiente al procedimiento para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias.

**PARÁGRAFO 1.** El procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas en la ley vigente en la materia.

**PARÁGRAFO 2.** Cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN a través de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, deberá tramitar las quejas sobre acoso sexual en el contexto laboral y adoptar las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima de conformidad a sus competencias, pudiendo tomar las siguientes medidas de protección:

- 1). Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- 2). Remitir al trabajador a la Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica.
- 3) Trasladar al trabajador del área de trabajo.
- 4). Autorizar al trabajador a realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.
- 5). No permitir la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- 6). Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- 7). Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 Y 6 deberán ser adoptadas por la UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, cuan la víctima dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes lo solicita. tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

**PARÁGRAFO 3.** En ningún caso el trámite de la queja ante la UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal y/o la queja disciplinaria en el caso de servidores públicos

**ARTÍCULO 124 SANCIONES PARA LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL O ACOSO SEXUAL.** El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará conforme a lo establecido en las leyes y decretos reglamentarios aplicables a la materia en mención. En el caso de acoso sexual se entenderá como una conducta grave constitutiva como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo el de realizar cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona.

**PARÁGRAFO.** Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos, adoptar las medidas sancionatorias que prevé este artículo.

**ARTÍCULO 125 GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS.** A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establezcanse las siguientes garantías:

1). La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima del acoso laboral y/o sexual en el entorno laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en este capítulo, o haya presentado una queja por conducta de acoso sexual, carecerán de todo efecto cuando se profieran, dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa o judicial competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

Si posterior a los seis (6) meses la víctima es despedida y afirma en sede judicial haber sido despedida en razón a su queja de acoso sexual, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar esta presunción.

Esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad administrativa o judicial competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.

2). Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

**PARÁGRAFO.** La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social conforme a las leyes, ni para las sanciones

disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

**ARTÍCULO 126 TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL.** Cuando a juicio del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales vigentes, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición. Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.

**ARTÍCULO 127 RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR.** LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN a través del personal que esta delegue, y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Adicional a esto ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.

**ARTÍCULO 128 COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.** LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN mantendrá vigente el Comité de Convivencia Laboral, creado conforme a la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, el cual tendrá su propio reglamento de funcionamiento. Este comité no tendrá facultades disciplinarias, sino que propenderá por el acercamiento entre las partes en aras de conciliar las diferencias existentes entre las mismas.

## TÍTULO XV RECLAMOS

### CAPÍTULO I PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

**ARTÍCULO 129 RECLAMOS DE TRABAJADORES.** Los reclamos de los trabajadores se presentarán de conformidad con las políticas y procedimientos definidos por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, los cuales harán parte de este reglamento interno de trabajo. En ausencia de tales disposiciones, los reclamos de que trata este capítulo deberán dirigirse al jefe inmediato respectivo, quien deberá atenderlos en un término no superior a cinco (5) días hábiles.

**PARÁGRAFO.** Si el jefe inmediato no atiende el reclamo en el término señalado en este artículo, el trabajador podrá acudir ante la persona que ocupe en LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN el cargo

de Coordinador de Gestión del Talento Humano, quien lo oirá y activará los protocolos establecidos por la Universidad frente las quejas de acoso sexual y laboral.

**ARTÍCULO 130 ORGANIZACIÓN SINDICAL.** Para efectos de los reclamos a que se refiere el artículo anterior, los trabajadores podrán asesorarse de la organización sindical, si ésta existiere.

## **TÍTULO XVI DESCONEXIÓN LABORAL**

### **CAPÍTULO I GENERALIDADES DE LA DESCONECCIÓN LABORAL**

**ARTÍCULO 131 DEFINICIÓN.** Es el derecho que tienen todos los trabajadores, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Por su parte, LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

**ARTÍCULO 132 GARANTÍA DEL DERECHO.** Los trabajadores gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio de este responderá a la naturaleza del cargo según corresponda. Asimismo, LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN deberá garantizar que el trabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

**PARÁGRAFO 1.** Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra de lo mencionado en este capítulo o desmejore las garantías que aquí se establecen.

**PARÁGRAFO 2.** La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley vigente en la materia. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

**ARTÍCULO 133 EXCEPCIONES.** No estarán sujetos a lo dispuesto en este capítulo:

- a). Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo de conformidad con las categorizaciones hechas en el presente Reglamento
- b). Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente.
- c). Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, cuando sean necesarios para la continuidad

del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

**PARÁGRAFO.** De conformidad con la Sentencia C-331 del 29 de agosto de 2023 de la Corte Constitucional, los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo tendrán derecho a la desconexión laboral, la cual no estará atada al límite de la jornada laboral, pero sin afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso. Para el efecto, se atenderán criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las condiciones propias de su vinculación laboral.

## **TÍTULO XVII DISPOSICIONES FINALES**

### **CAPÍTULO I COMPLEMENTO**

**ARTÍCULO 134 CLÁUSULAS INEFICACES.** No producirán efecto alguno las cláusulas de este Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, en los contratos individuales de trabajo, en pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituirán las disposiciones reglamentarias en cuanto fueren más favorables al trabajador.

**ARTÍCULO 135 FAVORABILIDAD.** Si se presentaren controversias entre las disposiciones de este Reglamento Interno de Trabajo y otras fuentes de Derecho que regulen los mismos asuntos, o dudas en la aplicación de normas o interpretaciones jurídicas, se deberá preferir y aplicar la norma que resulte más favorable al trabajador.

**ARTÍCULO 136 NORMAS COMPLEMENTARIAS.** Son normas complementarias del presente Reglamento Interno de Trabajo, entre otras, las siguientes:

1. Estatuto profesoral (Decreto 3 del 1 de septiembre de 2014 de la Honorable Consiliatura, o la norma que la modifique, sustituya o derogue).
2. La política de desconexión laboral.
3. La política de trabajo a distancia.
4. Protocolo de atención y prevención del acoso sexual en el ámbito laboral (Resolución Rectoral No. 21 del 24/01/2023, o la norma que la modifique, sustituya o derogue).
5. Protocolo de acoso laboral
6. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**ARTÍCULO 137 PUBLICACIÓN.** LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN publicará el presente Reglamento Interno de Trabajo en las instalaciones, mediante la fijación de dos (2) copias legibles en dos (2) sitios distintos, y lo incluirá en la página web de la Institución.

**ARTÍCULO 138 VIGENCIA.** El presente Reglamento Interno de Trabajo de LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN empezará a regir cinco (5) días hábiles después de su publicación, fecha a partir de la cual se reconocerá como el único vigente que regirá las relaciones laborales entre LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN y sus trabajadores.

**ARTÍCULO 139 DEROGATORIA.** Desde la fecha de entrada en vigencia del presente Reglamento Interno de Trabajo quedarán sin efecto las disposiciones reglamentarias internas que en materia laboral se hayan dictado en el ente universitario con anterioridad, en cuanto le fueren contrarias. Así mismo, toda disposición legal, reglamentaria, contractual, convencional o arbitral que en el futuro entrare a regir, sobre alguno de los asuntos a que se refieren los artículos anteriores, sustituirá las de este reglamento en cuanto fuere más favorable al trabajador.

Reglamento Interno de Trabajo expedido por LA UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN a los nueve (9) días del mes de diciembre del año dos mil veinticinco (2025).



**NÉSTOR RAÚL POSADA ARBOLEDA**  
Rector

**UNIVERSIDAD DE MEDELLÍN**  
Carrera 87 No. 30-65  
Medellín - Antioquia