Acuerdo No. 71

3 de septiembre del 2026

Por el cual se aprueba y expide el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Universitaria San Pablo – UNISANPABLO

El Consejo Superior de la Fundación Universitaria San Pablo – UNISANPABLO, en uso de sus atribuciones estatutarias y de conformidad con las normas legales vigentes.

CONSIDERANDO

De acuerdo con lo establecido en el artículo 69 de la Constitución Política y el artículo 29 de la Ley 30 de 1992, la Fundación Universitaria San Pablo-UNISANPABLO es una institución de educación superior que goza de autonomía universitaria. En virtud de esta autonomía, la universidad tiene la facultad para expedir sus estatutos, en los cuales se definen las reglas básicas de su estructura y funcionamiento. Estos estatutos sirven como marco normativo para las demás normas internas que deban expedir sus autoridades.

Que la Fundación Universitaria San Pablo- UNISANPABLO cuenta con unos Estatutos aprobados a través del Acuerdo 01 del 20 de agosto de 2015, debidamente ratificados por el Ministerio de Educación Nacional, mediante Resolución No 11887 del 24 de julio de 2018, que definen su misión y objetivos, su estructura, las funciones sustantivas que tendrá a su cargo y los principios filosóficos que orientan sus actividades.

El Consejo Superior, con el propósito de atender oportunamente las necesidades derivadas del desarrollo y fortalecimiento institucional, y de conformidad con la estructura y competencias establecidas en los Estatutos de UNISANPABLO, considera necesario expedir el Reglamento Interno de Trabajo y Mantenimiento del Orden, como instrumento normativo que regula las relaciones laborales al interior de la Institución.

El Reglamento Interno de Trabajo tiene por objeto establecer las normas, condiciones, derechos, deberes y pautas de conducta que regulan la relación laboral entre UNISANPABLO y sus trabajadores, así como la organización del trabajo, la convivencia y el mantenimiento del orden institucional. Se expide con fundamento en la Constitución Política, la legislación y jurisprudencia colombiana aplicable, los Estatutos y demás reglamentos institucionales, y busca promover el respeto de los derechos, el cumplimiento de las obligaciones y el adecuado funcionamiento de la Institución en el desarrollo de sus fines y la prestación del servicio de educación superior.

Que el Consejo Superior, en su sesión del 03 de septiembre de 2026, tras revisar la propuesta del Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Universitaria San Pablo - UNISANPABLO.

Que, en virtud de lo anterior, el Consejo Superior de la Fundación Universitaria San Pablo-UNISANPABLO,

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO. Aprobar y expedir el Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Universitaria San Pablo – UNISANPABLO, de conformidad con las disposiciones legales, estatutarias y reglamentarias aplicables.

ARTÍCULO SEGUNDO. Adoptar como parte integral del presente Acuerdo el texto del Reglamento Interno de Trabajo de la Fundación Universitaria San Pablo – UNISANPABLO, el cual se incorpora como anexo y forma parte integral del mismo.

Publíquese, comuníquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D.C., el día diez (10) de septiembre de 2026.

P. JULIO ANGEL RONCANCIO
Gran Canciller y Presidente
Consejo Superior UNISANPABLO

MAGDA JOSEFA MENDEZ
Secretaria General
UNISANPABLO

REGLAMENTO DE TRABAJO.

Tabla de contenido.

CAPÍTULO 1 PREÁMBULO 2
CAPÍTULO 2 OBJETO Y DEFINICIÓN 2
CAPÍTULO 3 EFECTO JURÍDICO 3
CAPÍTULO 4 LUGARES DE TRABAJO. 3
CAPÍTULO 5 CONDICIONES DE ADMISIÓN, PERIODO DE PRUEBA y APRENDIZAJE. 3
CAPÍTULO 6 TRABAJO OCASIONAL 7
CAPÍTULO 7 CONFLICTO DE INTERESES 7
CAPÍTULO 8 CARGOS DE DIRECCIÓN, CONFIANZA Y MANEJO. 8
CAPÍTULO 9 JORNADA 8
CAPÍTULO 10 DESCANSOS 10
CAPÍTULO 11 PERMISOS O LICENCIAS CON REMUNERACIÓN. 11
CAPÍTULO 12 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO y PERMISOS O LICENCIAS SIN REMUNERACIÓN 13
CAPÍTULO 13 SALARIO Y AUXILIO DE CESANTÍA. 14
CAPÍTULO 14 ORDEN JERÁRQUICO. 16
CAPÍTULO 15 HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 16
CAPÍTULO 16 LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES 17
CAPÍTULO 17 MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO. 18
CAPÍTULO 18 PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO Y/O VIOLENCIA SEXUAL. 19
CAPÍTULO 19 OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LAS PARTES 20
CAPÍTULO 20 PROCESO DISCIPLINARIO. 25
CAPÍTULO 21 FALTAS GRAVES Y SANCIONES DISCIPLINARIAS. 27
CAPÍTULO 22 PROCEDIMIENTO PARA RECLAMOS Y DENUNCIAS. 28
CAPÍTULO 23 PRESTACIONES ESPECIALES EN UNISANPABLO. 31
CAPÍTULO 24 CLÁUSULAS O ARTÍCULOS INEFICACES. 31
CAPÍTULO 25 PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO. 31

CALLE 170 # 8G-31 304 632 9604 fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co
Personería Jurídica - Resolución No. 11887 del 24 de julio de 2018 - VIGILADA MINEDUCACIÓN -
BOGOTÁ, DC.-COLOMBIA
unisanpablo.edu.co

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

CAPÍTULO 1
PREÁMBULO

La Fundación Universitaria San Pablo-UNISANPABLO, en adelante, **UNISANPABLO,** es una Institución de Educación Superior (IES), identificada con el NIT 901208296-6 y con Personería Jurídica otorgada mediante la Resolución 11887 del 24 de julio del año 2018, organizada de acuerdo con la legislación de la Iglesia Católica y de la Sociedad de San Pablo, en virtud del ejercicio de la misión pastoral de la Iglesia, con una finalidad evangelizadora, formativa, investigativa, docente y social, y guiada por el Magisterio de la Iglesia Católica. Es una fundación de derecho privado, de utilidad común, sin ánimo de lucro, cuyos fines y naturaleza se encuentran en la Constitución Política, en la legislación canónica y en la legislación colombiana, en especial en la Ley 30 de 1992 y los respectivos desarrollos jurisprudenciales.

UNISANPABLO está comprometida con la calidad de la educación superior a través de la creación y desarrollo de programas académicos que respondan a las necesidades nacionales y globales, y tiene como MISIÓN INSTITUCIONAL, formar profesionales idóneos y competentes que estén comprometidos con la responsabilidad social, cívica y ecológica, fomentando la investigación científica y acompañando procesos de desarrollo social. La institución se enfoca en la participación significativa en la construcción de una sociedad más justa, solidaria y en paz. UNISANPABLO se dedica a buscar y vivir la verdad en la diversidad de sus manifestaciones, mediante la producción y distribución del conocimiento, que fomenta la cultura que dignifica al hombre y a los pueblos. La institución se esfuerza por afianzar el sentido de pertenencia nacional y global, y fomentar la formación interdisciplinaria y del trabajo en equipo, asimismo se trabaja por mejorar continuamente la calidad de su desempeño institucional y del servicio que presta, mediante la práctica académica de la autoevaluación y heteroevaluación.

Este preámbulo expone qué es y qué hace UNISANPABLO, su acción institucional y se constituye en guía de acción e interpretación del presente Reglamento de Trabajo.

CAPÍTULO 2
OBJETO Y DEFINICIÓN

ARTÍCULO 1.- OBJETO: UNISANPABLO expide el presente REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Y MANTENIMIENTO DEL ORDEN EN UNISANPABLO, de acuerdo con:
1.1.-) La ley y jurisprudencia colombiana y
1.2.-) Los Estatutos y Reglamentos de UNISANPABLO.

ARTÍCULO 2.- DEFINICIÓN: Tomando como base el Código Sustantivo de Trabajo, el presente REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Y MANTENIMIENTO DEL ORDEN EN UNISANPABLO se

CALLE 170 # 8G-31 304 632 9604 fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co
Personería Jurídica - Resolución No. 11887 del 24 de julio de 2018 - VIGILADA MINEDUCACIÓN -
BOGOTÁ, DC.-COLOMBIA
unisanpablo.edu.co

define como "…el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse" UNISANPABLO "y sus trabajadores en la prestación del servicio"[1] de educación superior.

CAPÍTULO 3
EFECTO JURÍDICO

ARTÍCULO 3.- EFECTO JURÍDICO: El REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Y MANTENIMIENTO DEL ORDEN EN UNISANPABLO "hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores"[2] de UNISANPABLO.

PARÁGRAFO PRIMERO: El presente Reglamento de Trabajo de UNISANPABLO está construido de acuerdo con los mandatos del Código Sustantivo del Trabajo actualizado por la Ley 2466 del año dos mil veinticinco (2025), y de acuerdo igualmente con los decretos y circulares del Ministerio del Trabajo expedidos hasta el treinta y uno (31) de mayo del año dos mil veintiséis (2026), sin embargo, el Reglamento de Trabajo de UNISANPABLO se aplicará en todo tiempo en concordancia con la legislación y jurisprudencia vigente al momento de su cumplimiento.

PARÁGRAFO SEGUNDO. - EJECUCIÓN DE BUENA FE:[3] Los contratos de trabajo en UNISANPABLO, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.

CAPÍTULO 4
LUGARES DE TRABAJO.

ARTÍCULO 4.- LUGARES DE TRABAJO: Las personas vinculadas por contrato de trabajo con UNISANPABLO, podrán desarrollar su actividad, así:

4.1.-) De manera presencial en la(s) sede(s) física(s) de UNISANPABLO,
4.2.-) De manera virtual o también llamado remoto,
4.3.-) De manera mixta, es decir presencial y virtual, y
4.4.-) En los lugares físicos fuera de la(s) sede(s) de UNISANPABLO o fuera de Colombia.

PARÁGRAFO PRIMERO: En el respectivo contrato de trabajo, quedará establecido el lugar de trabajo y sus condiciones.

PARAGRAFO SEGUNDO: La actual sede física de UNISANPABLO es la calle 170 N°8G-31 de la ciudad de Bogotá D.C.

CAPÍTULO 5

[1] Artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo.
[2] Artículo 107 del Código Sustantivo de Trabajo.
[3] Con base en el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo.

CALLE 170 # 8G-31 304 632 9604 fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co
Personería Jurídica - Resolución No. 11887 del 24 de julio de 2018 - VIGILADA MINEDUCACIÓN -
BOGOTÁ, DC.-COLOMBIA
unisanpablo.edu.co

CONDICIONES DE ADMISIÓN, PERIODO DE PRUEBA y APRENDIZAJE.

ARTÍCULO 5.- CONDICIONES DE ADMISIÓN: Quien aspire a ser contratado o sea llamado a trabajar en **UNISANPABLO** debe presentar los siguientes documentos:

5.1.- Cédula de ciudadanía, cédula de extranjería, pasaporte o visa, según sea el caso.
5.2.- Hoja de vida con información completa y actualizada, incluyendo datos de identificación, formación académica, experiencia laboral.
5.3.- Certificados laborales de empleadores anteriores, en las que conste, como mínimo, el tiempo de servicio y las funciones desempeñadas.
5.4.- En caso de ser menor de edad, presentar la autorización escrita del Ministerio de Trabajo a solicitud de los padres y, a falta de estos, del defensor o juez de familia.
5.5.- Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
5.6.- Exámenes ocupacionales de ingreso donde conste el estado de salud que permita la perfecta ejecución del cargo al cual será contratado el trabajador.
5.7.- Certificados de estudios nacionales debidamente registrados ante la autoridad competente colombiana que corresponda.
5.8.- En caso de tener estudios en instituciones por fuera de Colombia, presentar los títulos y certificados debidamente apostillados e inscritos en Colombia, ante la ante la autoridad competente que corresponda.
5.9.- Tarjera profesional y matrícula profesional o documento legalmente exigido para el ejercicio de profesiones u oficios regulados, de la autoridad competente que corresponda en Colombia y, si es necesario, del exterior.
5.10.- En caso de ser trabajadores migrantes o extranjeros, presentar los documentos exigidos para trabajar en Colombia por los ministerios colombianos de Educación, Trabajo y Relaciones Exteriores.
5.11.- Certificación de afiliación o vinculación al Sistema de Seguridad social integral, incluyendo EPS, Fondo de pensiones y Fondo de cesantías, así como certificación bancaria para efectos del pago de salarios y prestaciones sociales.

PARÁGRAFO ÚNICO: UNISANPABLO podrá establecer además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante y que hagan parte de la Política de Contratación y del Reglamento Docente de UNISANPABLO. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan" (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Protección Social) y el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), y la Libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

CALLE 170 # 8G-31 304 632 9604 fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co
Personería Jurídica - Resolución No. 11887 del 24 de julio de 2018 - VIGILADA MINEDUCACIÓN -
BOGOTÁ, DC.-COLOMBIA
unisanpablo.edu.co

ARTÍCULO 6.- PERIODO DE PRUEBA:[4] El período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte de UNISANPABLO apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo.

6.1.- Este periodo de prueba debe ser estipulado por escrito, no puede exceder de dos (2) meses, y en los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre UNISANPABLO y el (la) trabajador(a) se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.
6.2.- En cuanto a las prórrogas, cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.
6.3.- El período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, por las dos partes, sin previo aviso, eso sí con fundamentos objetivos y guardando los principios constitucionales laborales.
6.4.- En este periodo de prueba, los trabajadores gozan de todas las prestaciones.
6.5.- En el periodo de prueba del contrato de aprendizaje, puede darse la terminación de ese contrato, de acuerdo con la ley vigente.

ARTÍCULO 7.- CONDICIONES Y CONTRATO DE APRENDIZAJE: En **UNISANPABLO** las condiciones y procesos de aprendizaje estarán sujetas a estipulado por la ley colombiana y los reglamentos de la institución, según corresponda. Para el CONTRATO DE APRENDIZAJE, se tendrá en cuenta el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, así: "contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

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 empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

[4] Con base en los artículos 76, 77, 78, 79 y 80 del Código Sustantivo del Trabajo

CALLE 170 # 8G-31 304 632 9604 fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co
Personería Jurídica - Resolución No. 11887 del 24 de julio de 2018 - VIGILADA MINEDUCACIÓN -
BOGOTÁ, DC.-COLOMBIA
unisanpablo.edu.co

1.- Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

2.- Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

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.

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.

Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

PARÁGRAFO 1°. Para los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Chocó y Guaviare, como también para los departamentos fronterizos de La Guajira, Norte de Santander y Arauca, el Gobierno incluirá una partida adicional en el Presupuesto General de la Nación que transferirá con destino al reconocimiento del pago de los contratos de aprendizaje.

PARÁGRAFO 2°. Para efectos de la presente ley, se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado,

CALLE 170 # 8G-31 304 632 9604 fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co
Personería Jurídica - Resolución No. 11887 del 24 de julio de 2018 - VIGILADA MINEDUCACIÓN -
BOGOTÁ, DC.-COLOMBIA
unisanpablo.edu.co

ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.

PARÁGRAFO 3°. El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

PARÁGRAFO 4°. Los hogares infantiles y las personas jurídicas sin ánimo de lucro cuya personería jurídica esté reconocida por el ICBF, que presten servicios de atención integral a la primera infancia en cualquier modalidad de atención reconocida dentro del municipio o distrito no serán objeto de regulación de la cuota de aprendices."

ARTÍCULO 8.- DURACIÓN, FORMA Y ESTIPULACIONES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: El contrato de aprendizaje se celebrará por escrito[5]; la duración y las estipulaciones serán las que se establezca en uno de los contratos de aprendizaje, de acuerdo con la ley vigente para ese tipo de contratos.

ARTÍCULO 9.- TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE: El contrato de aprendizaje se podrá dar por las siguientes condiciones:
9.1.- Por las justas causas estipuladas e el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.
9.2.- Por no cumplir el aprendiz con las obligaciones estipuladas en su respectivo contrato de aprendizaje.
9.3.- Por faltar a las normas establecidas en el presente Reglamento e trabajo, que de acuerdo con la ley vigente sean aplicables al contrato de aprendizaje.

CAPÍTULO 6
TRABAJO OCASIONAL

ARTÍCULO 10.- TRABAJO OCACIONAL: De acuerdo con el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo, se describe el trabajo ocasional, accidental o transitorio, el trabajo de corta duración y no mayor de un (1) mes, que se refiere a labores distintas de las actividades distintas de UNISANPABLO.

CAPÍTULO 7
CONFLICTO DE INTERESES

ARTÍCULO 11.- Todos los trabajadores al momento de su vinculación a UNISANPABLO y durante la vigencia de su relación laboral tienen la obligación de poner en conocimiento de UNISANPABLO, por escrito, si tienen parientes vinculados con la Institución, que se encuentren hasta dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil, u ostente la calidad de cónyuge o compañero permanente.

La omisión por parte de los trabajadores a la obligación mencionada constituye falta grave en los términos del literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del

[5] Artículo 84 del Código Sustantivo del Trabajo.

CALLE 170 # 8G-31 304 632 9604 fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co
Personería Jurídica - Resolución No. 11887 del 24 de julio de 2018 - VIGILADA MINEDUCACIÓN -
BOGOTÁ, DC.-COLOMBIA
unisanpablo.edu.co

C.S.T., lo cual podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa imputable al trabajador.

ARTÍCULO 12.- Para evitar cualquier clase de conflicto de intereses, está prohibida la vinculación y permanencia de una o varias personas que tengan parientes, vinculados laboralmente con la Institución, que se encuentren hasta dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil, u ostente la calidad de cónyuge o compañero permanente, salvo que el Rector de UNISANPABLO autorice dicha vinculación.

CAPÍTULO 8
CARGOS DE DIRECCIÓN, CONFIANZA Y MANEJO.

ARTÍCULO 13.- Es trabajador de dirección, confianza y manejo es aquel que dentro de la organización de UNISANPABLO se encuentra ubicado en un nivel de especial responsabilidad o mando y que, por su jerarquía, desempeña ciertos cargos que, en el marco de las relaciones universidad-trabajadores, se encuentran más directamente encaminados al cumplimiento de funciones orientadas a representar al empleador-UNISANPABLO[6]. En UNISANPABLO, se consideran como trabajadores de dirección, confianza o manejo, quienes se desempeñen en las siguientes familias de cargos:

13.1.- Asesores.
13.2.- Autoridades de Gobierno.
13.3.- Coordinadores.
13.4.- Directivos de Facultades.
13.5.- Directivos de Rectoría y Vicerrectorías.
13.6.- Directores de Unidades Académicas.
13.7.- Jefes de Rectoría y Vicerrectorías.
13.8.- Profesionales.

ARTÍCULO 14.- Para ser catalogado con trabajador de dirección, confianza y manejo se tendrá en cuenta las funciones que le sean asignadas, funciones que deben corresponder a cargos directivos o administrativos, en los que el trabajador tiene la capacidad de tomar decisiones que obliguen al empleador.[7]

CAPÍTULO 9
JORNADA

ARTÍCULO 15.- JORNADA ORDINARIA: La jornada ordinaria en UNISANPABLO es la jornada máxima permitida por la ley.

[6] Con base en: Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL 2239, de abril 22 de 1961.
[7] Con base en: Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL 392, de 27 de febrero de 2024.

CALLE 170 # 8G-31 304 632 9604 fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co
Personería Jurídica - Resolución No. 11887 del 24 de julio de 2018 - VIGILADA MINEDUCACIÓN -
BOGOTÁ, DC.-COLOMBIA
unisanpablo.edu.co

ARTÍCULO 16.- DURACIÓN DE LA JORNADA MÁXIMA[8]**:** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.
El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Se establecen las siguientes excepciones:

a) El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.
Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

c) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad, autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

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

d) El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

[8] Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

CALLE 170 # 8G-31 304 632 9604 fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co
Personería Jurídica - Resolución No. 11887 del 24 de julio de 2018 - VIGILADA MINEDUCACIÓN -
BOGOTÁ, DC.-COLOMBIA
unisanpablo.edu.co

PARÁGRAFO 1o. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.
PARÁGRAFO 2o. Los empleadores y las Cajas de Compensación podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas.

ARTÍCULO 17.- JORNADA DE TRABAJO SUPLEMENTARIO: Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

ARTÍCULO 18. LÍMITE DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

ARTÍCULO 19.- JORNADA DE TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO:

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

ARTÍCULO 20.- REMUNERACIÓN DEL TRABAJO NOCTURNO Y SUPLEMENTARIO:[9]

20.1.- El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 161 literal c) del Código Sustantivo del Trabajo.
20.2.- El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
20.3.- El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
20.4.- Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

ARTÍCULO 21.- HORA DE INGRESO Y SALIDA DE LOS TRABAJADORES: El horario de ingresa y salida de los docentes y personal administrativo de UNISANPABLO será el establecido en el respectivo contrato de trabajo.

ARTÍCULO 22.- DESCONEXIÓN LABORAL: Cuando se realice el trabajo de manera mixta o virtual, se aplicarán las directrices contenidas en la ley 2191 de 2022 que regula la desconexión laboral y todas las normas o reglamentos que desarrollen o complementen esa ley.

CAPÍTULO 10
DESCANSOS

[9] Con base en el artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo

CALLE 170 # 8G-31 304 632 9604 fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co
Personería Jurídica - Resolución No. 11887 del 24 de julio de 2018 - VIGILADA MINEDUCACIÓN -
BOGOTÁ, DC.-COLOMBIA
unisanpablo.edu.co

ARTÍCULO 23.- UNISANPABLO, de acuerdo con el contrato de trabajo de cada trabajador, dará un día de descanso obligatorio remunerado, que puede ser un día distinto al domingo. Este descanso tiene duración mínima de veinticuatro (24) horas.[10]

ARTÍCULO 24.- UNISANPABLO y el trabajador podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de no hacerlo expreso en el contrato o en otro documento, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.[11]

ARTÍCULO 25.- VACACIONES ANUALES REMUNERADAS: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTÍCULO 26.- ÉPOCA DE LAS VACACIONES: En cada contrato de trabajo se estipulará la época para el disfrute de las vacaciones de acuerdo con la ley vigente y, UNISANPABLO informará al trabajador, con quince (15) días calendario de anticipación, la fecha de esas vacaciones.

ARTÍCULO 27.- INTERRUPCIÓN DE LAS VACACIONES: Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

CAPÍTULO 11
PERMISOS O LICENCIAS CON REMUNERACIÓN.

ARTÍCULO 28.-[12] UNISANPABLO concede a trabajadores y trabajadoras las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

28.1.- Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997;
28.2.- Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
28.3.- En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
28.4.- Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
28.5.- 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

[10] Con base en el artículo 172 del Código Sustantivo del Trabajo.
[11] Con base en el artículo 179, parágrafos 2 y 3 del Código Sustantivo del Trabajo
[12] Con base en los numerales 6, 10,11 y 12 del artículo 57, y los numerales 1 y 3 del artículo 236, del Código Sustantivo del Trabajo (CST).

.

CALLE 170 # 8G-31 304 632 9604 fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co
Personería Jurídica - Resolución No. 11887 del 24 de julio de 2018 - VIGILADA MINEDUCACIÓN -
BOGOTÁ, DC.-COLOMBIA
unisanpablo.edu.co

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.

28.5.1.- Para las citas médicas de urgencia, el trabajador avisará al jefe inmediato con la prudente anticipación que tiene una urgencia médica, con el objeto que el jefe inmediato pueda tomar las medidas requeridas ante la falta temporal. Así mismo, le enviará por los medios tecnológicos disponibles la constancia de la entidad de salud que atendió la urgencia, en la que conste la hora de ingreso y la hora de salida de esa entidad de salud y, de ser el caso, la constancia de hospitalización o de la incapacidad médica.

28.2.2.- Para asistir a las citas médicas programadas con especialistas, el trabajador deberá avisar a su jefe inmediato el día y la hora que tiene la cita médica, con mínimo tres (3) días de anticipación, con el objeto que el jefe inmediato pueda tomar las medidas requeridas ante la falta temporal.

28.6.- Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.

28.7.- Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

28.8.- Se podrá acordar con UNISANPABLO, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, si el trabajador certifica debidamente el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

28.9.- En caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

28.10.- A la trabajadora en estado de embarazo, una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre, presentando a UNISANPABLO un certificado médico en el que conste:

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 semanas antes del parto.

28.11.-[13] Al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas, se le concederá una la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de ese menor de edad, teniendo en cuanta los siguientes requerimientos legales:

28.11.1.- 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.

[13] Con base en la ley 2174 de diciembre 30 de 2021 que adicionó el numeral 12 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

CALLE 170 # 8G-31 304 632 9604 fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co
Personería Jurídica - Resolución No. 11887 del 24 de julio de 2018 - VIGILADA MINEDUCACIÓN -
BOGOTÁ, DC.-COLOMBIA
unisanpablo.edu.co

28.11.2.- 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 UNISANPABLO y el (la) trabajador(a).

28.11.3.- 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 UNISANPABLO, 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. Lo anterior sin perjuicio del otorgamiento y reconocimiento de la licencia de que trata la ley 2174 de 2021

28.11.4.- La licencia remunerada descrita en el artículo tercero de la ley 2174 de 2021 y que corresponde al numeral 28.11 del presente reglamento de trabajo, será concedida por UNISANPABLO, previa certificación o incapacidad otorgada por el médico tratante que tenga a su cargo la atención del menor de edad, en donde conste la necesidad de acompañamiento y el diagnóstico clínico

28.11.5.- Las incapacidades o certificaciones médicas deberán renovarse cada vez que el (la) trabajador (a) realice la solicitud de licencia para el cuidado de los menores de edad, de que trata la ley 2174 de 2021.

28.12.- El trabajador tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad cuando ese trabajador sea padre de hijos nacidos del conyugue o de la compañera permanente, o sea padre adoptante, adjuntando la documentación legalmente requerida.[14]

28.13.- En caso de lactancia, la trabajadora tendrá un descanso remunerado durante esa lactancia[15], así: "dos (2) 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; y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua."

Adicionalmente, UNISANPABLO concederá más descansos que los establecidos en el presente numeral 28.13, si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos, adjuntando la documentación legalmente requerida.

CAPÍTULO 12
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO y PERMISOS O LICENCIAS SIN REMUNERACIÓN

ARTÍCULO 29.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:[16] El contrato de trabajo se suspende por los siguientes motivos:

29.1.- Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.

29.2.- Por suspensión de actividades o clausura temporal de UNISANPABLO, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del

[14] Con base en el parágrafo segundo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo.
[15] Con base artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
[16] Con base en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo.

CALLE 170 # 8G-31 304 632 9604 fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co
Personería Jurídica - Resolución No. 11887 del 24 de julio de 2018 - VIGILADA MINEDUCACIÓN -
BOGOTÁ, DC.-COLOMBIA
unisanpablo.edu.co

empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.

29.3.- Por licencia o permiso temporal concedido por UNISANPABLO al trabajador o por suspensión disciplinaria.

29.4.- Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso UNISANPABLO está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por treinta (30) días después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y UNISANPABLO está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.

29.5.- Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.

ARTÍCULO 30.- REANUDACIÓN DEL TRABAJO:[17] Desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, UNISANPABLO debe avisar a los trabajadores, en los casos de que tratan los dos (2) primeros numerales del artículo anterior, es decir, los numerales 27.1 y 27.2, la fecha de la reanudación del trabajo, mediante notificación personal y debe admitir a sus ocupaciones anteriores a los trabajadores que se presenten dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación o aviso.

ARTÍCULO 31.- EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN:[18] Durante el período de las suspensiones contempladas en el artículo 25 del presente reglamento, se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para UNISANPABLO se interrumpe la obligación de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo de UNISANPABLO, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos períodos de suspensión pueden descontarse por UNISANPABLO al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones. En cuanto al pago de la Prima de Servicios, ésta se pagará "proporcionalmente al tiempo trabajado."[19] Y en relación al pago de las cotizaciones a salud y pensión, durante la suspensión el trabajador no pagará esas cotizaciones, pero UNISANPABLO pagará la parte de la cotización a salud y pensión en el porcentaje que le corresponda. En lo referente a Riesgos Laborales, durante la suspensión del contrato de trabajo UNISANPABLO no pagará los aportes a Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 32.- PERMISOS O LICENCIAS SIN REMUNERACIÓN: Los permisos o licencias sin remuneración serán las que en todo momento establezca la legislación laboral y, específicamente, en los siguientes casos:

32.1.- Cuando la licencia o permiso temporal sea concedido por UNISANPABLO a solicitud del trabajador.

32.2.- Por suspensión resultante de un proceso disciplinario.

CAPÍTULO 13
SALARIO Y AUXILIO DE CESANTÍA.

[17] Con base en el artículo 52 del Código Sustantivo del Trabajo.
[18] Con base en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo.
[19] Con base en el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo.

CALLE 170 # 8G-31 304 632 9604 fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co
Personería Jurídica - Resolución No. 11887 del 24 de julio de 2018 - VIGILADA MINEDUCACIÓN -
BOGOTÁ, DC.-COLOMBIA
unisanpablo.edu.co

ARTÍCULO 33.- SALARIO: El salario que UNISANPABLO pagará al trabajador será el establecido en cada uno de los contratos de trabajo.

ARTÍCULO 34.- FORMA DE PAGO DEL SALARIO: El pago del salario establecido en cada contrato de trabajo, UNISANPABLO lo cumplirá de la siguiente manera:
34.1.- UNISANPABLO realizará una transferencia electrónica a la cuenta bancaria que el trabajador libremente decida e indique, siendo obligatorio que el trabajador: a.-) sea el titular de la citada cuenta bancaria y b.-) presente la debida certificación del banco donde conste su titularidad, certificación que debe expedida por el citado banco con máximo treinta (30) días calendario de anticipación a la firma del contrato.
34.2.- UNISANPABLO no paga salarios en efectivo, únicamente a través de transferencia electrónica
34.3.- La fecha de la transferencia electrónica para el pago será máximo dos (2) hábiles siguientes a la periodicidad acordada en el contrato.
34.4.- En caso de presentarse fallas en las plataformas tecnológicas en los bancos que soportan el pago del salario a través de transferencia electrónica, fallas que no sean imputables a UNISANPABLO, entonces, el trabajador acepta que el pago de su salario se puede retrasar el tiempo que corresponda a la corrección de esas fallas por parte de los respectivos bancos.

ARTÍCULO 35.- CESANTÍAS E INTERESES DE CESANTÍAS:[20] UNISANPABLO pagará a sus trabajadores, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año[21], consignando en el respectivo Fondo de Cesantías en dinero que corresponda. Igualmente, UNISANPABLO pagará intereses del doce por ciento (12%) anual sobre los saldos que, en 31 de diciembre de cada año, o en las fechas de retiro definitivo del trabajador, o de liquidación parcial de cesantía, tengan a su favor por concepto de cesantía.
Los intereses de que trata el presente artículo deberán pagarse en el mes de enero del año siguiente a aquel en que se causaron; o en la fecha de retiro del trabajador o dentro del mes siguiente a la liquidación parcial de cesantía, cuando se produjere antes del 31 de diciembre del respectivo período anual, en cuantía proporcional al lapso transcurrido del año.

ARTÍCULO 36.- LIQUIDACIÓN Y PAGO DE INTERESES DE CESANTÍAS. De acuerdo con el artículo 2.2.1.3.5. del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, "En los casos de pago definitivo de cesantía la liquidación de intereses de hará proporcionalmente al tiempo de servicio transcurrido entre el 31 de diciembre inmediatamente anterior y la fecha del retiro. En los casos de liquidación y pago parcial de cesantía la liquidación de intereses se hará proporcionalmente al tiempo de servicio transcurrido entre el 31 de diciembre inmediatamente anterior y la fecha de la respectiva liquidación. En caso de que dentro de un mismo año se practiquen dos o más pagos parciales de cesantía, el cálculo de intereses será proporcional al tiempo transcurrido entre la fecha de la última liquidación y la inmediatamente anterior. En la misma forma se procederá cuando el trabajador se retire dentro del año en que haya recibido una o más cesantías parciales."

[20] Con base en el artículo 2.2.1.3.4. del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015
[21] Con base en el artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo.

CALLE 170 # 8G-31 304 632 9604 fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co
Personería Jurídica - Resolución No. 11887 del 24 de julio de 2018 - VIGILADA MINEDUCACIÓN -
BOGOTÁ, DC.-COLOMBIA
unisanpablo.edu.co

ARTÍCULO 37.- PERDIDA DEL DERECHO DE AUXILIO DE CESANTÍA:[22]

37.1.- El trabajador perderá el derecho de auxilio de cesantías cuando el contrato de trabajo termina por alguna de las siguientes causas:

a.) Todo acto delictuoso cometido contra UNISANPABLO o el personal directivo, administrativo o estudiantil de la universidad;

b.) Todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo,

c.) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio grave para UNISANPABLO.

37.2.- En estos casos UNISANPABLO podrá abstenerse de efectuar el pago correspondiente hasta que la justicia decida.

CAPÍTULO 14
ORDEN JERÁRQUICO.

ARTÍCULO 38.- El orden jerárquico en UNISANPABLO es el siguiente:

38.1.- Gran Canciller.
38.2.- Consejo Superior.
38.3.- Rectoría.
38.4.- Consejo Académico.
38.5.- Vicerrectorías.
38.6.- Otras autoridades académicas y administrativas de acuerdo con el organigrama vigente.

CAPÍTULO 15
HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 39.-[23] UNISANPABLO tiene establecidas y actualiza permanentemente rutas de atención en salud, que garanticen la seguridad y salud física y mental de los trabajadores. Por este motivo implementó, de acuerdo con la ley, el SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) y el REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD, que son sistemas y protocolos indispensables para la protección de la vida y la salud de los trabajadores.

ARTÍCULO 40.- PUBLICACIÓN DE LOS DOCUMENTOS Y ACCIONES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) Y LOS REGLAMENTOS ASOCIADOS A ESTE SISTEMA. UNISANPABLO divulgará por los medios físicos y virtuales que permitan una cobertura a todos los trabajadores, las medidas y reglamentos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y las medidas y los reglamentos asociados a este Sistema.

ARTÍCULO 41.- OBLIGATORIEDAD DE ACATAMIENTO DE LAS PRESCRIPCIONES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) Y LOS

[22] Con base en el artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
[23] Con base en el artículo 348 del Código Sustantivo del Trabajo.

CALLE 170 # 8G-31 304 632 9604 fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co
Personería Jurídica - Resolución No. 11887 del 24 de julio de 2018 - VIGILADA MINEDUCACIÓN -
BOGOTÁ, DC.-COLOMBIA
unisanpablo.edu.co

REGLAMENTOS ASOCIADOS A ESTE SISTEMA. Todos los trabajadores de UNISANPABLO están obligados a acatar y cumplir las disposiciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y las medidas y los reglamentos asociados a este Sistema.

CAPÍTULO 16
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 42.- LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES:[24] Queda prohibido:

42.1.- Emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

42.2.- Los menores de diez y ocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas o que requieran grandes esfuerzos

42.3.-[25] Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

42.3.1.- Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.

42.3.2.- Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.

42.3.3.- Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.

42.3.4.- Trabajos donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.

42.3.5.- Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.

42.3.6.- Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.

42.3.7.- Trabajos submarinos.

42.3.8.- Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.

42.3.9.- Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.

42.3.10.- Trabajos de pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.

42.3.11.- Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contengan dichos elementos.

42.3.12.- Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.

42.3.13.- Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.

42.3.14.- Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.

42.3.15.- Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasados y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

---

[24] Con base en el artículo 242 del Código Sustantivo del Trabajo.

[25] Con base en el artículo 245 del Código del Menor (Decreto 2737 de noviembre 27 de 1989).

CALLE 170 # 8G-31 304 632 9604 fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co
Personería Jurídica - Resolución No. 11887 del 24 de julio de 2018 - VIGILADA MINEDUCACIÓN -
BOGOTÁ, DC.-COLOMBIA
unisanpablo.edu.co

42.3.16.- Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, y otras máquinas particularmente peligrosas.
42.3.17.- Trabajo del vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
42.3.18.- Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
42.3.19.- Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
42.3.20.- Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
42.3.21.- Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprende vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
42.3.22.- Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
42.3.23.- Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Salud.

ARTÍCULO 43:[26] Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o que obtengan el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, -SENA-, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en el artículo 40 del presente reglamento, que a juicio del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Salud, puedan ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados en el mismo artículo 40 del presente reglamento.

CAPÍTULO 17
MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO.

ARTÍCULO 44:[27] UNISANPABLO garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

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

[26] Con base en el artículo 245 del Código del Menor (Decreto 2737 de noviembre 27 de 1989).
[27] Con base en el artículo 18 de la ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral).

CALLE 170 # 8G-31 304 632 9604 fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co
Personería Jurídica - Resolución No. 11887 del 24 de julio de 2018 - VIGILADA MINEDUCACIÓN -
BOGOTÁ, DC.-COLOMBIA
unisanpablo.edu.co

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 en 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.
UNISANPABLO garantiza acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. Del mismo modo, UNISANPABLO garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

CAPÍTULO 18
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO Y/O VIOLENCIA SEXUAL.

ARTÍCULO 45:[28] Entre los documentos institucionales de UNISANPABLO que se actualizan y ejecutan de acuerdo con la normatividad vigente, se encuentra el PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO Y/O VIOLENCIA SEXUAL, que es de obligatorio cumplimiento por todos los trabajadores y puede ser consultado en *www.unisanpablo.edu.co*
PARÁGRAFO PRIMERO: Con base en el artículo 15 de la Ley 2365 de 2004[29] cualquier persona que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante la dirección de Talento Humado de UNISANPABLO por medio de cualquier mecanismo electrónico, físico o verbal en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.
PARÁGRAFO SEGUNDO: UNISANPABLO, en cumplimiento del parágrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008,[30] tramitará las quejas sobre acoso sexual en el contexto laboral y adoptará las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima de conformidad con la Ley 2365 de 2004 y la jurisprudencia vigente, el ámbito de sus competencias.
PARGRAFO TERCERO: En ningún caso, el trámite de la queja por presunto acoso sexual en el contexto laboral radicada ante UNISANPABLO, será un requisito de procedibilidad para la interposición de una denuncia penal.[31]

[28] Siguiendo las directrices trazadas por la Resolución 014466 del 25 de julio de 2022, expedida por el Ministerio de Educación Nacional, y las normas concordantes.
[29] Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.
[30] Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
[31] Con base en el parágrafo del artículo 15 de la Ley 2365 de 2004.

CALLE 170 # 8G-31 304 632 9604 fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co
Personería Jurídica - Resolución No. 11887 del 24 de julio de 2018 - VIGILADA MINEDUCACIÓN -
BOGOTÁ, DC.-COLOMBIA
unisanpablo.edu.co

CAPÍTULO 19
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LAS PARTES

ARTÍCULO 46.- OBLIGACIONES GENERALES DE LOS TRABAJADORES Y DE UNISANPABLO:[32] De modo general, incumben a UNISANPABLO obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores y a los trabajadores corresponden obligaciones de obediencia, fidelidad y confidencialidad para con UNISANPABLO, de acuerdo con la normatividad vigente.

ARTÍCULO 47.- OBLIGACIONES DE UNISANPABLO:[33] Son obligaciones especiales de UNISANPABLO.:

47.1.- Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
47.2.- Procurar a los trabajadores elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
47.3.- Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad y hacer efectiva la ruta de atención en salud física y mental, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
47.4.- Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
47.5.- Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
47.6.- Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

47.6.1.- Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997;
47.6.2.- Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
47.6.3.- En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
47.6.4.- Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
47.6.5.- 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.
47.6.6.- Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
47.6.7.- Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
47.6.8.- Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6)

[32] Con base en el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo.
[33] Con base en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

CALLE 170 # 8G-31 304 632 9604 fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co
Personería Jurídica - Resolución No. 11887 del 24 de julio de 2018 - VIGILADA MINEDUCACIÓN -
BOGOTÁ, DC.-COLOMBIA
unisanpablo.edu.co

meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

47.7.- Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera 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.

47.8.- Pagar al trabajador el auxilio de transporte de acuerdo con la ley vigente.

47.9.- Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

47.10.- Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

También gozarán de la licencia remunerada por luto el hijo, padre o madre de crianza.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

47.11.- Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.

47.12.- Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.

47.13.- Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

47.14.- Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.

CALLE 170 # 8G-31 304 632 9604 fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co
Personería Jurídica - Resolución No. 11887 del 24 de julio de 2018 - VIGILADA MINEDUCACIÓN -
BOGOTÁ, DC.-COLOMBIA
unisanpablo.edu.co

47.15.- 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 el sexo y en contra del presunto perpetrador.
47.16.- Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
47.17.- Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.
El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.
47.18.- Cuando UNISANPABLO acredite de manera fehaciente el pago directo al trabajador del valor correspondiente a las cesantías, dicho pago se considerará liberatorio de la obligación, y no procederá sanción por no consignación, salvo que se demuestre que el pago no se realizó en condiciones de libertad y que no fue utilizado en fines autorizados por la ley. No obstante, la afiliación a Fondo de Cesantías es obligatoria.

ARTÍCULO 48.- OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR:[34] Son obligaciones especiales del trabajador:
48.1.- Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados en el contrato de trabajo; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
48.2.- No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
48.3.- Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
48.4.- Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

[34] Con base en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo.

CALLE 170 # 8G-31 304 632 9604 fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co
Personería Jurídica - Resolución No. 11887 del 24 de julio de 2018 - VIGILADA MINEDUCACIÓN -
BOGOTÁ, DC.-COLOMBIA
unisanpablo.edu.co

48.5.- Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
48.6.- Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.
46.7.- Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
46.8.- Cumplir las indicaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y las medidas y los reglamentos asociados a este Sistema, que tiene y actualice UNISANPABLO.
89.- La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.

ARTÍCULO 49.- PROHIBICIONES A UNISANPABLO:[35] De acuerdo con la ley, se prohíbe a UNISANPABLO:
49.1.- Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

49.1.1.- Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
49.1.2.- Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.

49.2.- Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca UNISANPABLO.
49.3.- Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
49.4.- Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
49.5.- Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
49.6.- Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
49.7.- Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
49.8.- Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7°. del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
49.9.- Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
49.10.- 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. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología

[35] Con base en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo.

CALLE 170 # 8G-31 304 632 9604 fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co
Personería Jurídica - Resolución No. 11887 del 24 de julio de 2018 - VIGILADA MINEDUCACIÓN -
BOGOTÁ, DC.-COLOMBIA
unisanpablo.edu.co

política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal.

49.11.- Exigir a la mujer 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.

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

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

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

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

49.15.-[36] En atención al principio de primacía de la realidad, se prohíbe al empleador el uso fraudulento de las prerrogativas diferenciadas otorgadas a determinados sectores productivos o a las microempresas y pequeñas empresas, con el propósito de desconocer o menoscabar los derechos laborales reconocidos al trabajador en la presente ley.

Sin perjuicio de las sanciones legales que correspondan ante la configuración de la conducta descrita en el presente artículo, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente al valor de un (1) día de salario por cada día de ejecución de la conducta, contado desde el inicio de la misma hasta la fecha de pago de la indemnización, sin que en ningún caso exceda el término de veinticuatro (24) meses.

ARTÍCULO 50.- PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES:[37] Se prohíbe a los trabajadores:

50.1.- Sustraer de UNISANPABLO, los útiles y equipos de trabajo y las materias primas o productos elaborados, sin permiso de UNISANPABLO.

50.2.- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, "en el entendido que la prohibición (…) solo se configura cuando el consumo de alcohol, narcóticos o cualquiera otra droga enervante afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador"[38]

50.3.- Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores (Decreto 2478 de 1948).

50.4.- Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de UNISANPABLO, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.

50.5.- Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.

[36] Con base en el artículo 59-A- del Código Sustantivo del Trabajo.
[37] Con base en el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo.
[38] De acuerdo con la sentencia C-636 de la Corte Constitucional del 16 de noviembre de 2016. M.P. Alejandro Linares Cantillo.

CALLE 170 # 8G-31 304 632 9604 fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co
Personería Jurídica - Resolución No. 11887 del 24 de julio de 2018 - VIGILADA MINEDUCACIÓN -
BOGOTÁ, DC.-COLOMBIA
unisanpablo.edu.co

50.6.- Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
50.7.- Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
50.8.- Usar los útiles, herramientas o equipos suministradas por UNISANPABLO en objetos distintos del trabajo contratado.

CAPÍTULO 20
PROCESO DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 51.- GENERALIDADES DEL PROCESO DISCIPLINARIO:[39] En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias en UNISANPABLO, se aplicarán las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, *in dubio pro disciplinado*, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y *non bis in idem*.
Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

51.1.-[40] La facultad disciplinaria que tiene UNISANPABLO como empleador, se circunscribe únicamente al ámbito propio de la relación laboral, es decir con comportamientos del trabajador que tengan vínculo directo con el objeto del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 52.- AUTORIDADES DEL PROCESO DISCIPLINARIO: El proceso disciplinario tendrá como autoridades a las siguientes:
52.1.- Dirección del proceso: director(a) de Talento Humano o quien corresponda, que será el(la) encargado(a) de:

a.-) Recibir las quejas y pruebas que ameriten iniciar el proceso.
b.-) Enviar las comunicaciones de apertura.
c.-) Recibir las pruebas del investigado.
d.-) Presidir la audiencia de descargos.
e.-) Resolver motivadamente el caso.
f.-) Resolver el eventual recurso de reposición que pudiere presentar el investigado,
g.-) Si se presenta un recurso de apelación, trasladar a la segunda instancia el caso.

52.2.- Vicerrectoría Administrativa: será la encargada de resolver una eventual apelación y resolver definitivamente el caso.

ARTÍCULO 53.- RECURSOS EN EL PROCESO DISCIPLINARIO: Para garantizar la posibilidad del trabajador de impugnar la decisión,[41] en el proceso disciplinario, el trabajador luego de conocer la decisión, el trabajador puede presentar los siguiente dos recursos:

53.1.- Recurso de Reposición ante la Dirección de Talento Humano y,
53.2.- Recurso de Apelación, ante la Vicerrectoría Administrativa.

[39] Con base en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la ley 2466 de 2025 y en la Circular N° 0048 de fecha 22 de mayo de 2026, expedida por el Ministerio de Trabajo.
[40] Con base en la Circular N° 0048 de fecha 22 de mayo de 2026, expedida por el Ministerio de Trabajo, que cita a la sentencia C-636 de 2016, de la Corte Constitucional.
[41] De acuerdo con el numeral sétimo del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

CALLE 170 # 8G-31 304 632 9604 fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co
Personería Jurídica - Resolución No. 11887 del 24 de julio de 2018 - VIGILADA MINEDUCACIÓN -
BOGOTÁ, DC.-COLOMBIA
unisanpablo.edu.co

Los términos para la presentación de los recursos se encuentran en el artículo 54 del presente Reglamento de Trabajo.

ARTÍCULO 54.- ETAPAS DEL PROCESO DISCIPLINARIO EN UNISANPABLO:[42]
El proceso disciplinario en UNISAPABLO tendrá las siguientes etapas:

54.1.- UNISANPABLO comunicará al trabajador que se le ha iniciado un proceso disciplinario. Esta comunicación será escrita, por medio físico y, además, enviada a sus direcciones electrónicas.
54.2.- En la comunicación escrita del acto de apertura de la investigación se le indicará al trabajador investigado lo siguiente:

54.2.1.- Los hechos, conductas u omisiones que se investigarán, y
54.2.2.- Una calificación provisional, precisa y concreta de las conductas tipificadas como faltas disciplinarias que presuntamente ha infringido el trabajador.

El objeto de esta comunicación es que el trabajador investigado pueda conocer e identificar las faltas que motivan el proceso, así como preparar los argumentos de su defensa, justificación, aclaraciones y pruebas que pueda hacer valer.
54.3.- En la comunicación escrita del acto de apertura de la investigación se le trasladarán al trabajador o trabajadora todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
54.4.- A los cinco (5) días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente a la fecha de recibo de Acto de apertura de investigación que contiene la calificación provisional y las pruebas, se fijará la fecha, hora y lugar (puede ser virtual) de la audiencia de descargos o defensa del trabajador.
54.5.- En caso que UNISANPABLO identifique una prueba posterior a la primera comunicación formal que trata el numeral 54.2 del presente reglamento, informará y presentará esa nueva prueba al investigado y dará cinco (5) días hábiles para presentar los descargos de esa nueva prueba.
54.6.- Cinco (5) días hábiles después de la audiencia de descargas, la dirección de Talento Humano comunicará al trabajador investigado el resultado del proceso disciplinario. De ser el caso, la imposición de una sanción será proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
54.7.- Luego de conocida la decisión, si el trabajador lo considera, puede presentar el Recurso de Reposición ante la misma Dirección de Talento Humano y, para presentar ese recurso tendrá plazo de un (1) día hábil siguiente al día de recibir el resultado de resolución de su caso. La presentación del Recurso de Reposición será en medio escrito o por correo electrónico a la dirección de Talento Humano.
54.8- Si el trabajador lo considera, enseguida de conocido el resultado del Recurso de Reposición puede presentar el Recurso de Apelación. Para presentar ese Recurso de Apelación tendrá plazo de un (1) día hábil siguiente al día de recibir el resultado del Recurso de Reposición. La presentación del Recurso de Apelación será en medio escrito o por correo electrónico al correo de la Vicerrectoría Administrativa. El plazo para resolver el recurso de Apelación es de cinco (5) días hábiles y contra esa decisión no cabe ningún recurso.
54.9.- De ser el caso, la imposición de una sanción será proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.

[42] Con base en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la ley 2466 de 2025 y en la Circular N° 0048 de fecha 22 de mayo de 2026, expedida por el Ministerio de Trabajo.

CALLE 170 # 8G-31 304 632 9604 fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co
Personería Jurídica - Resolución No. 11887 del 24 de julio de 2018 - VIGILADA MINEDUCACIÓN -
BOGOTÁ, DC.-COLOMBIA
unisanpablo.edu.co

CAPÍTULO 21
FALTAS GRAVES Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTÍCULO 55.- FALTAS GRAVES: Constituyen faltas graves para todas las modalidades de trabajo estipuladas en el artículo 4° del presente Reglamento, las siguientes:

55.1.- El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo, o a dictar la clase que le corresponda, por quinta vez, sin excusa debidamente fundamentada y sin presentar los respectivos documentos que prueben la fundamentación.
55.2.- La falta total del trabajador a su trabajo, o a dictar una (1) clase, por tercera vez, sin excusa debidamente fundamentada y sin presentar los respectivos documentos que prueben la fundamentación.
55.3.- La falta total del trabajador a sus labores durante el día o faltar a dictar todas las clases de uno (1) o varios días, sin excusa debidamente fundamentada y sin presentar los respectivos documentos que prueben la fundamentación.
55.4.- La violación por parte del trabajador de cualquiera de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

ARTÍCULO 56.- SANCIONES DICIPLINARIAS: Se establecen las siguientes clases de faltas y sus sanciones disciplinarias, así:

56.1.- El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada, o en la hora programada para dictar una clase, sin excusa debidamente fundamentada y sin presentar los respectivos documentos que prueben la fundamentación, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo por un (1) día, y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres (3) días.
56.2.- La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente o la inasistencia a dictar una (1) clase, sin excusa debidamente fundamentada y sin presentar los respectivos documentos que prueben la fundamentación, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y, por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
56.3.- La falta total al trabajo durante el día o la inasistencia a dictar clases durante un (1) día, sin excusa debidamente fundamentada y sin presentar los respectivos documentos que prueben la fundamentación, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y, por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
52.4.- La violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y, por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

PARÁGRAFO PRIMERO: UNISANPABLO no pagará el salario que corresponda por el tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de las faltas debidamente probadas.
PARÁGRAFO SEGUNDO: Adicionalmente a lo estipulado en el presente artículo, UNISANPABLO podrá evaluar cada caso y, de acuerdo con los reglamentos y la legislación vigente, proceder a imponer la sanción que corresponda o el despido justificado, eso sí siguiendo el debido proceso establecido en, la legislación laboral vigente y/o en el artículo 52 del presente reglamento.

CALLE 170 # 8G-31 304 632 9604 fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co
Personería Jurídica - Resolución No. 11887 del 24 de julio de 2018 - VIGILADA MINEDUCACIÓN -
BOGOTÁ, DC.-COLOMBIA
unisanpablo.edu.co

PARÁGRAFO TERCERO: El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de UNISANPABLO que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

CAPÍTULO 22
PROCEDIMIENTO PARA RECLAMOS Y DENUNCIAS.

ARTÍCULO 57.- RECLAMOS EN GENERAL: Los reclamos podrán presentarse en el correo establecido por UNISANPABLO para recibir PQR.

ARTÍCULO 58.- DENUNCIAS POR ACOSO LABORAL:[43] Las denuncias por acoso laboral de tramitarán ante el Comité de Convivencia Laboral, que es una instancia preventiva de acoso laboral independiente en su funcionamiento que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador, por lo anterior, el comité no determina si hay acoso laboral.

Los Comité de Convivencia laboral cumple con las funciones señaladas en la normatividad laboral y reglamentos de UNISANPABLO, las cuales deben ser realizadas dentro de los siguientes términos, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad, así:

FUNCIONES DEL COMITÉ.	TIEMPOS DE ACCIÓN
1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral	Cinco (5) días calendario.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de UNISANPABLO.	Cinco (5) días calendario. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el termino, máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre Ios hechos que dieron lugar a la queja.	Cinco (5) días calendario.
4. Adelantar reuniones con el fin de crearan espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de la controversia y formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir,	Entre cinco (5) días, calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no pobra superar los quince (15) días calendario.

[43] De acuerdo con el artículo 6 de la Resolución N° 3461 de septiembre 1° de 2025, expedida por el Ministerio de Trabajo.

CALLE 170 # 8G-31 304 632 9604 fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co
Personería Jurídica - Resolución No. 11887 del 24 de julio de 2018 - VIGILADA MINEDUCACIÓN -
BOGOTÁ, DC.-COLOMBIA
unisanpablo.edu.co

renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio dé la confidencialidad.	
5. Haber seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.	Mensual.
6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de UNISANPABLO, cerrará el caso registrando en un acta lo actuado y los motivos fundamentados del cierre, y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.	La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez, se verifique el incumplimiento.
7. Presentar a alta dirección de UNISANPABLO las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas v correctivas del acoso laboral con copia al trabajador	Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario.
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.	Mensual.
9. Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección dé la entidad pública o empresa privada.	Trimestral/Anual
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.	Anual

PARÁGRAFO PRIMERO: En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024 "*Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en*

CALLE 170 # 8G-31 304 632 9604 fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co
Personería Jurídica - Resolución No. 11887 del 24 de julio de 2018 - VIGILADA MINEDUCACIÓN -
BOGOTÁ, DC.-COLOMBIA
unisanpablo.edu.co

las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones" el Comité de Convivencia no es el competente, ya que estas conductas no son conciliables. Para estos casos, el jefe de talento humano debe establecer el procedimiento para recibir las quejas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género, y las medidas de atención, prevención y protección.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral no podrá extenderse por un periodo superior a sesenta y cinco (65) días calendario, contados a partir de la fecha en que se reciba fa queja formal; por lo tanto, los tiempos aquí detallados no son acumulativos. Estos términos deberán ser definidos en cada caso, de acuerdo con las capacidades de los Comités de Convivencia Laboral de cada entidad pública o empresa privada.

PARÁGRAFO TERCERO: El plazo establecido en el numeral 5 del cuadro de acciones del presente artículo, no está incluido en el procedimiento preventivo para la resolución de las quejas de acoso laboral, ya que es una actividad de seguimiento de los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja; que se debe realizar de forma mensual.

PARÁGRAFO CUARTO: Este procedimiento deberá garantizar que el proceso se lleve a cabo con la debida diligencia y sin demoras injustificadas, enmarcado siempre dentro de los siguientes principios:

- **CELERIDAD:** Los procesos deben llevarse a cabo de manera oportuna, evitando dilaciones innecesarias y garantizando que se resuelvan en tiempos razonables.

- **EFICACIA:** Las acciones deben ser efectivas para llegar a acuerdo entre las partes y prevenir su repetición.

- **IMPARCIALIDAD:** El proceso debe ser imparcial, garantizando que las partes reciban un trato justo y equitativo, sin prejuicios o favoritismos.

- **CONFIDENCIALIDAD:** La información relacionada con la denuncia deberá ser tratada con estricta confidencialidad para proteger la privacidad de las servidoras y los servidores públicos involucrados.

- **NO DISCRIMINACIÓN:** Todas las personas sin importar sus características sociales, económicas, edad, etnia, sexo, género, orientación sexual, religión, serán tratadas de manera respetuosa sin distinción alguna.

El proceso debe ser participativo, transparente y respetuoso de los derechos de todas y todos los implicados, garantizando la confidencialidad, para protegerlos de represalias.
Es importante implementar mecanismos de seguimiento para evaluar la efectividad de los procedimientos y reglamentos adoptados, realizando ajustes cuando sea necesario.
El actuar de los Comités de Convivencia Laboral debe desarrollarse desde un enfoque integrador, teniendo en cuenta los elementos diferenciales de género.

CALLE 170 # 8G-31 304 632 9604 fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co
Personería Jurídica - Resolución No. 11887 del 24 de julio de 2018 - VIGILADA MINEDUCACIÓN -
BOGOTÁ, DC.-COLOMBIA
unisanpablo.edu.co

ARTÍCULO 59.- DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL.[44] Cualquier trabajador de UNISANPABLO que tenga conocimiento del presunto acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar una queja ante la Dirección de Talento Humano, 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 Dirección de Talento Humano, en cumplimiento del parágrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, deberán 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 con la ley 2365 de 2024 y en el ámbito de sus competencias.

PARÁGRAFO PRIMERO: En ningún caso el trámite de la queja por acoso sexual ante UNISANPABLO será un requisito de procedibilidad para la interposición de la denuncia penal.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En el artículo 43 del presente Reglamento de Trabajo se enuncia la existencia en UNISANPABLO del "PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO Y/O VIOLENCIA SEXUAL", que es de obligatorio cumplimiento por todos los trabajadores y puede ser consultado en *www.unisanpablo.edu.co*

CAPÍTULO 23
PRESTACIONES ESPECIALES EN UNISANPABLO.

ARTÍCULO 60.- En UNISANPABLO no existen prestaciones adicionales a las contractual y legalmente obligatorias.

CAPÍTULO 24
CLÁUSULAS O ARTÍCULOS INEFICACES.

ARTÍCULO 61.-[45] No producirán ningún efecto las cláusulas o artículos del presente Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

CAPÍTULO 25
PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO.

ARTÍCULO 62.- El presente Reglamento Interno de Trabajo se publicará en la página web de UNISANPABLO: *www.unisanpablo.edu.co* y se socializará su contenido a todos los trabajadores, por medio de una circular interna.

[44] Siguiendo el artículo 15 de la ley 2365 de junio 20 de 2024 y la Circular 076 de fecha 20 de junio de 2025, expedida por el Ministerio de Trabajo.
[45] De acuerdo con el artículo 109 del Código Sustantivo del Trabajo.

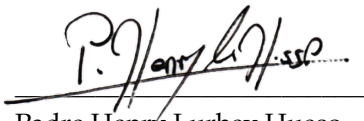
CALLE 170 # 8G-31 304 632 9604 fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co
Personería Jurídica - Resolución No. 11887 del 24 de julio de 2018 - VIGILADA MINEDUCACIÓN -
BOGOTÁ, DC.-COLOMBIA
unisanpablo.edu.co

ARTÍCULO 63.- El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará a regir a partir de su publicación, de acuerdo con el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo vigente.

CAPÍTULO 26
DISPOSICIONES FINALES.

ARTÍCULO 64.- Desde la fecha en que entra a regir el presente Reglamento Interno de Trabajo, quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha haya tenido UNISANPABLO.

Dado en Bogotá,



Padre Henry Lurbey Hueso.
Rector y Representante Legal de
UNISANPABLO.

CALLE 170 # 8G-31 304 632 9604 fundacionuniversitaria@unisanpablo.edu.co
Personería Jurídica - Resolución No. 11887 del 24 de julio de 2018 - VIGILADA MINEDUCACIÓN -
BOGOTÁ, DC.-COLOMBIA
unisanpablo.edu.co