FECHA:	23 de abril de 2019	HORA:	12:40 p.m.
LUGAR:	Sala de Juntas de la Rectoría		

MIEMBROS:	JUDITH CASTILLO DE NARVÁEZ – Miembro Principal
	JUAN MANUEL PACHÓN RUBIANO– Miembro Principal
	FRANCISCO JOSÉ GÓMEZ ORTIZ – Miembro Suplente
SECRETARIO:	SERGIO MARTÍNEZ LONDOÑO
PODERES:	Doctor IVÁN AURELIO GÓMEZ ORTIZ y doctor EDGAR GÓMEZ ORTIZ, representados mediante poderes entregados al doctor Francisco José Gómez Ortiz y acreditados ante la Sala de Gobierno.

OBJETIVO DE LA REUNIÓN:

Dar cumplimiento a los artículos 20, 21 y 33 de los Estatutos de la Universidad.

ORDEN DEL DÍA (AGENDA):

1. Verificación del quórum.
2. Instalación de la sesión.
3. Lectura y aprobación del Orden del Día.
4. Consideración y aprobación de las actas No. 01 del 28 de febrero de 2019 y 02 del 11 de marzo de 2019.
5. Informe académico – administrativo.
6. Consideración y aprobación del nuevo Reglamento Interno de Trabajo.
7. Elección de cuatro representantes de los Fundadores ante el Consejo Superior.
8. Proposiciones y varios.

DESARROLLO

Punto de la agenda	1. Verificación del *quórum*	**Presentado por:**	Doctor Sergio Martínez.
Debate	El Secretario de la reunión verificó la asistencia de los siguientes miembros de la Sala, doctores: Judith Castillo de Narváez, Juan Manuel Pachón Rubiano y Francisco José Gómez Ortiz. Representados mediante poder otorgado al doctor Francisco Gómez Ortiz, el doctor Iván Gómez Ortiz y el doctor Edgar Gómez Ortiz. Se verificó al quórum: cuatro (4) miembros principales y un (1) miembro suplente.		
Conclusión	Se constató pleno *quórum* para deliberar y decidir al tenor de lo dispuesto en los Estatutos.		

Punto de la agenda:	2. Instalación de la sesión	**Presentado por:**	Doctor Francisco Gómez Ortiz
Conclusión:	El Vicepresidente de la Sala dio por instalada la sesión ordinaria de la Sala de Gobierno.		

Punto de la agenda:	3. Lectura y aprobación del Orden del Día	**Presentado por:**	Doctor Sergio Martínez.
Conclusión	Una vez leído el Orden del Día, la Sala lo aprobó por unanimidad.		

Punto de la agenda:	4. Consideración y aprobación de las actas No. 01 del 28 de febrero de 2019 y 02 del 11 de marzo de 2019.	**Presentado por:**	Dr. Francisco Gómez Ortiz.
Debate:	El Vicepresidente de la Sala, Dr. Francisco Gómez Ortiz, puso a la consideración las actas No. 01 del 28 de febrero de 2019 y 02 del 11 de marzo de 2019, leída con anterioridad por los miembros de la Sala. Se recibieron observaciones por parte de la doctora Judith Castillo las cuales fueron tenidas en cuenta en la redacción final del Acta.		
Conclusión	Las actas No. 01 del 28 de febrero de 2019 y 02 del 11 de marzo de 2019, fueron aprobadas por unanimidad.		

Punto de la agenda:	5. Informe académico – administrativo.	**Presentado por:**	Dr. Francisco Gómez Ortiz.
Presentación	El doctor Francisco Gómez, Vicepresidente de la Universidad Católica de Colombia, presentó a continuación el Informe de Gestión del primer trimestre del año 2019, donde se relaciona las principales actividades desarrolladas por la comunidad académico-administrativa. 1. ***Avance del Plan de Trabajo Institucional año 2019.*** 2. ***Formulación Plan de Desarrollo***. Dentro del primer trimestre se llevaron a cabo las siguientes actividades para la formulación del nuevo Plan de Desarrollo así: - Elaboración del plan de trabajo para la construcción del Plan de Desarrollo Institucional. - Consolidación del informe de la sesión de trabajo llevada a cabo en diciembre del año 2018 con el personal directivo. - Análisis de datos mediante la herramienta SPAD con el apoyo de la Facultad de Psicología. - Contratación de la firma externa de innovación para el diseño de talleres de Visual Thinking. 3. ***Documentos Institucionales***. Se hizo la actualización del documento "*Lineamientos que Integran el Currículo de la Universidad Católica de Colombia*" en el cual se incluye el nuevo capítulo sobre el sistema de créditos académicos. Se hizo la actualización al Estatuto Profesoral aprobado mediante Acuerdo 243 de 2016, para la actualización se hizo con anticipación la presentación de la simulación del nuevo *Estatuto Profesoral* a los decanos y directores de departamento. 4. ***Reforma Curricular***. Dentro del presente trimestre el Consejo Superior aprobó la Reforma Curricular de los siguientes programas:		

No. ACUERDO	FECHA	NOMBRE
267	20/02/2019	Reforma del plan de estudios de la Especialización en Formulación y Evaluación Social y Económica de Proyectos.
268	27/03/2019	Reforma del plan de estudios de la Especialización en Psicología Educativa.

269	27/03/2019	Se aprueba el cambio en la denominación y la reforma del plan de estudios de la Especialización en Psicología Jurídica y Criminológica.
270	27/03/2019	Reforma del plan de estudios de la Especialización en Psicología de las Organizaciones.
271	27/03/2019	Reforma del plan de estudios de la Especialización en Psicología Clínica.

5. ***Propuesta Plan de Capacitación de Profesores.*** Se realizaron las siguientes actividades durante el presente trimestre:

- Se dio inicio al plan de capacitación profesoral 2019, con la difusión de la oferta del año a los profesores.
- La capacitación en inglés se dio inicio el 11 de febrero con once cursos, 12 grupos y 64 personas inscritas entre profesores y administrativos.
- En la línea de investigación el pasado 5 de febrero se dio inicio al curso de "Vigilancia tecnológica para investigar o patentar" en cual cuenta con 22 profesores inscritos.

6. ***Pruebas Saber Pro***. Durante el primer trimestre se llevó a cabo las siguientes actividades:

- Generación del cronograma de actividades del año 2019.
- Selección del primer grupo de estudiantes de las Pruebas Saber Pro 2019-1 que cumple con el requisito del 75% de créditos aprobados.
- Procesamiento y análisis de resultados Saber Pro 2018.

7. ***Modelo de Valor Agregado***. Se adelantaron las siguientes acciones durante el trimestre:

- Generación de la base de datos para la identificación de los factores de riesgo en la pérdida por parte de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería de la asignatura "*cálculo diferencial*".

8. ***Permanencia Estudiantil***. Algunas de las actividades que se realizaron dentro del presente trimestre fueron:

- Entre los meses de enero y marzo se han abierto 94 casos nuevos y se han realizado 223 sesiones de consejería estudiantil son diferentes programas.
- En febrero se realizaron talleres de identidad con estudiantes de las facultades de Diseño y Psicología.
- En el marco del programa de excelencia estudiantil se dio inicio a las monitorias académicas y a las sesiones de mentoring estudiantil del 2019. En el presente trimestre 2.256 monitorias en las que atendieron 719 estudiantes.
- Se viene adelantando la implementación y la capacitación de usuarios (tutores, monitores y mentores) del software de alertas tempranas de deserción ADVISER.

9. ***Proyecto 360***.

- En el módulo de Registro Académico se finalizó las revisiones de los documentos de alcance de la vertical de Finanzas del Alumnado. De acuerdo al diseño por cobro por créditos el 2 de julio se comenzará con la fase de empalme del resultado de este estudio y la información definida en la fase de alcance.
- Se ha desarrollado el 85% del proyecto de consultoría para la definición del modelo de cobro por crédito, así como la estrategia de implementación.
- Se cuenta con un avance del 95% del proyecto para el diseño de nuevas líneas de

financiación para estudiantes con la firma CRC.

10. ***Proyecto ERASMUS PLUS***. Se hizo la conformación del equipo moderador con los participantes del proyecto Impala y profesores seleccionados por los decanos de las diferentes facultades, participación en talleres de kick off del proyecto Impala con la Unión Europea.

- La oficina de Planeación, la Dirección de Relaciones Internacionales e Interinstitucionales y la Dirección de Extensión elaboraron el presupuesto del proyecto y desarrollaron las sesiones de los diferentes aspectos contables, presupuestales y operativos del proyecto.

11. ***Virtualización***. Algunas de las actividades desarrolladas durante el trimestre fueron:

- Adecuación de la planta física y dotación de la oficina para la comercialización de programas virtuales.
- Selección de proveedores de digitalización de contenidos.
- Elaboración de formatos para convenios marco, específica, y acuerdos de confidencialidad con aliados generadores de contenidos virtuales, con el apoyo de la Asesoría Jurídica de la Universidad.
- Análisis de plataformas virtuales de posibles aliados internaciones.

12. ***Documentos maestros para procesos de renovación de registros calificados para programas de pregrado, posgrado y nuevos***. La Oficina de Calidad y Control de Procesos está apoyando en la elaboración de los documentos maestros para la solicitud de renovación de registro Calificado teniendo en cuenta las exigencias del Decreto 1075 de 2015 de los programas de las especializaciones de la Facultad de Psicología, y el programa de Especialización en Formulación y Evaluación Social y Económica de Proyectos.

13. ***Registro Calificado***. La renovación del Registro Calificado del Programa de Economía está pendiente y se radicó el documento Maestro en SACES la solicitud de renovación del Registro Calificado del programa de Especialización en Formulación y Evaluación Social y Económica de Proyectos

14. ***Sistema de Información SNIES***. Se hizo el cierre de las auditorías de los periodos 2018-1 y 2018-2 dando cumplimiento a la información a las diferentes variables que solicita el Ministerio de Educación Nacional, Docentes, Matriculados y Graduados.

    Desde la Oficina de Calidad y Control de Procesos están liderando el proceso para reportar al Ministerio de Educación Nacional (SNIES) la información que solicitó del periodo del 1998 hasta 2017 de las variables de Matriculados, Apoyos Académicos y Graduados.

15. ***QS 10***. Apoyo y cargue de la información para el ranking internacional QS.

16. ***Procesos de Autoevaluación***. Se está realizando el proceso de Autoevaluación con ocasión de la renovación de los registros calificados de las especializaciones de la Facultad de Ingeniería, Maestría en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, Maestría en Diseño Sostenible y Posgrados de la Facultad de Psicología.

17. ***Evaluación Docente***. Partiendo de los resultados obtenidos con la evaluación docente de pregrado del periodo académico 2018-3 en el mes de enero se hizo la

generación del listado de profesores que están en proceso de acompañamiento durante el periodo 2019-1.

- Se elaboró y se entregaron los informes de evaluación docente de los componentes de posgrados, supervisión de prácticas y asesoría de trabajo de grado y educación continuada.

- Se hizo el acompañamiento en el proceso de evaluación docente en programa de posgrado.

18. Investigación. Se avalaron para el año 2019 67 semilleros trabajando de manera articulada con centros y grupos e investigación. De estos 67 semilleros, 15 son grupo de estudio, 47 de investigación y 5 de innovo.

- En el presente año se tiene por facultad las siguientes cantidades: 13 semilleros de la Facultad de Diseño, 4 de Ciencias Económicas y Administrativas, 24 de Ingeniería, 15 de Psicología, 7 de Derecho, 3 del Departamento de Humanidades y por primera vez 1 semillero de Bienestar Universitario.

- La Universidad se presentó a la convocatoria de Colciencias para la conformación de la Red Nacional de Comités de Ética y Bioética de la Investigación.

- Se participó en las reuniones con CONNECT, RedTT.Co y al taller organizado por ASCUN sobre "Fundamentos y herramientas para la gestión de la investigación en educación superior".

19. Extensión. Algunas de las actividades que se llevaron desde está Unidad

- Por otra parte, durante el primer trimestre del 2019 se recibieron de las facultades un total de 131 acuerdos tripartitos así: Diseño (3), Psicología (12).

- Durante el primer trimestre de 2019, la Universidad ganó una convocatoria de menor cuantía con el Ejército Nacional por $70´.000.000 e inició asesoría con la entidad CUSO International por $30´.000.000.

- En el 2019, en materia de egresados y bolsa de empleo – empleabilidad se llevaron a cabo las siguientes actividades: organización de la campaña para egresados de programas de posgrado "Empieza", participación en la Red Seis – IV Congreso de Oficina de Graduados y desarrollo de actividades asignadas en el plan de mejoramiento, permanencia estudiantil – pido la palabra – Boletín de egresados.

20. Oficina de Relaciones Internacionales e Interinstitucionales.

- El pasado 24 de enero se realizó la jornada de inducción y acogida de los estudiantes entrantes que están de intercambio en la Universidad.
- El pasado 8 de febrero se realizó la jornada ¡Bienvenidos a su casa! Con 15 jóvenes que realizaron un semestre de intercambio durante el periodo 2018-3 a nivel nacional e internacional.
- Durante el 2019, se han gestionado las movilidades entrantes se seis profesores visitantes nacionales para las facultades de Derecho y Diseño.
- El profesor Rafael Camilo Gutiérrez Melgarejo, del programa de Ingeniería Civil, fue escogido para participar en la convocatoria de becas para la excelencia de la

Universidad Santiago de Chile y fue seleccionado como becario para cursar el programa de Doctorado en Ciencias de la Ingeniería, mención en Ciencia e Ingeniería de Materiales.

21. Instituto de Lenguas.

- Por primera vez durante la semana de inducción que se llevó a cabo entre el 15 y 19 de enero, se llevó a cabo los exámenes de suficiencias en inglés para los estudiantes que ingresaron al primer semestre a los programas de pregrado. El examen tuvo una cobertura del 79.3% y el resultado fue el siguiente: A0 (580), A1 (194), A2 (83), B1 (24), B2 (16) y C1 (2).
- Por primera vez el Instituto de Lenguas lanzó la oferta de seis electivas en inglés en el periodo 2019-1 para los estudiantes de pregrado y posgrado en las cuales se inscribieron 136 estudiantes inscritos en el periodo académico 2019-1.

22. Editorial. Dando continuidad a los proyectos de visibilidad de las revistas de la Universidad, se están adelantando las siguientes acciones:

a. Procesamiento en versión digital estándar XML-JATS y marcación en el índice SciElo de la revista Colombiana de Psicología, Vol. 22, No. 1.
b. Coordinación de asistencia técnica y actualización para la gestión de las revistas sobre plataforma OJS (permanente).
c. Se han publicado cuatro libros y 19 más se encuentran en proceso.
d. Se presentaron cuatro revistas a la convocatoria de Publindex.

23. Admisiones.

- Para el periodo de 2019-1 la Universidad recibió 1.987 estudiantes nuevos así:

Total, estudiantes nuevos de pregrado:

PROGRAMA	*2019-1*
Arquitectura	256
Derecho	405
Economía	82
Psicología	107
Ingeniería Civil (Plan antiguo)	--
Ingeniería Civil (Plan nuevo)	133
Ingeniería Industrial	49
Ingeniería de Sistemas y Computación	76
Ing. Electrónica y Telecomunicaciones	26
Total	**1134**

Total, estudiantes nuevos de posgrado:

PROGRAMA	*2019-1*
Maestría en Diseño Sostenible	11
Esp. En Administración Financiera	119

Esp. En Formulación y Evaluación de Proyectos	84
Esp. Psicología de las Organizaciones	26
Esp. Psicología Educativa	12
Maestría en Psicología	10
Esp. Psicología Clínica	29
Esp. Psicología Jurídica	11
Doctorado en Psicología	3
Esp. En Gerencia de Obra	56
Esp. En Recursos Hídricos	19
Esp. En Seguridad de la Información	19
Esp. En Auditoría de Sistemas	10
Esp. En Ingeniería de Pavimentos	15
Esp. En Derecho Probatorio	17
Esp. En derecho Penal y C. Forenses	38
Esp. En Derecho Tributario y Aduanero	45
Esp. En Gobierno y Gestión	36
Maestría en Ciencia Política	4
Maestría en Derechos Humanos	7
Esp. Der. Del Trabajo y Seguridad Social	87
Esp. En Derecho Constitucional y Administrativo	164
Esp. En Sistema Penal Acusatorio	31
Total	**1134**

En el primer periodo de 2019 la Universidad cuenta con 11.141 estudiantes, 9.385 de pregrado (84.24%) y 1.756 de posgrado (15.76%).

24. Habeas Data.

El 20 de marzo, dando cumplimiento al Plan de Trabajo propuesto, se llevó a cabo la reunión de capacitación por parte de la Superintendencia de Industria y Comercio durante la cual se abordaron las generalidades de la Ley 1581 de 2012 y las características del Registro Nacional de Bases de Datos; se contó la asistencia de directores de unidades académicas y administrativas, se recalcó la importancia del cumplimiento de la Ley del Habeas Data y también se dieron unas recomendaciones que nosotros como Universidad debemos tener en cuenta para cumplir las normas en esta materia.

El doctor Sergio Martínez mencionó el tema del Habeas Data en lo referente al Liceo ya que es un tema sensible por tratarse de menores de edad; por esta razón la Secretaría General lo está apoyando en la revisión de los formatos que se elaboraron para el manejo de datos personales, los cuales tienen que ser firmados por los representantes de los estudiantes.

Se realizó la actualización del formato de inscripción y actualización de contratistas manejado por el Oficina de Compras y Activos Fijos.

Debate:	Los miembros de la Sala intervinieron de la siguiente forma: - Doctor Francisco Gómez comentó que la Universidad tiene que crecer en nuevos programas; por el momento se va a presentar el programa de Administración de Empresas y también se está fortaleciendo la virtualización de los programas. Dijo que los objetivos que se quieren promover desde la Rectoría son los de promoción de las tecnologías, el tema de mantenimiento de calidad en los programas y el tema de contención de gastos. - El doctor Sergio Martínez recalcó el porcentaje de mujeres que se están graduando en la Universidad ya que es mayor en los programas de Derecho, Psicología y Arquitectura.

Punto de la agenda	6. Consideración y aprobación del nuevo Reglamento Interno de Trabajo.	**Presentado por:**	Dr. Sergio Martínez
Presentación	El doctor Francisco Gómez informó que dentro de sus planes de modernización la Universidad aprobó hace tres años el nuevo Estatuto Profesoral, el cual a la fecha no ha entrado en vigencia. La implementación del nuevo Estatuto se ha ido aplazando debido al tema económico ya que se debía tener clara la estabilidad financiera de la Universidad, así como la estabilidad de los profesores. Ya se hizo la simulación de las cinco categorías que se van a establecer, en la cual se puede visualizar que los profesores van a tener una carrera de crecimiento seria. Otro aspecto que hacía falta era la modificación del Reglamento de Trabajo, para lo cual se tomaron los dos primeros meses de este año para hacer las modificaciones y, aunque todavía tiene algunos temas por modificar, se solicita la aprobación de la modificación para poder entrar el nuevo Estatuto Profesoral en vigencia el cual empieza a regir a partir del 1 de julio de 2019. El doctor Sergio Martínez informó que en primera instancia se estableció un equipo de trabajo conformado por el doctor Edwin Horta, el doctor Ricardo López y una abogada laboralista externa para que hicieran un primer borrador del Reglamento Interno, ya que éste se tenía que poner en conocimiento de toda la comunidad, para que en el plazo de un mes hicieran las respectivas observaciones. Se recibieron comentarios únicamente de dos personas, las cuales se tuvieron en cuenta. Posteriormente se realizó una sesión del Consejo Administrativo en la que el doctor Ricardo López presentó el documento del Reglamento Interno de Trabajo; en esta reunión de igual forma se hicieron algunas observaciones ya que había temas para ajustar y desde la Secretaría General con el texto final hizo una nueva revisión donde se hicieron unas observaciones, pero a la fecha no se han podido revisar por parte de la Vicerrectoría de Talento Humano; son temas que tienen que ver con definiciones dentro del Reglamento que están muy generalizadas y, a juicio de la Secretaría General, no se tiene en cuenta la singularidad de la Universidad, que tiene que quedar reflejada dentro del reglamento. El doctor Sergio Martínez recalcó que no son muchas las observaciones que se tienen al Reglamento Interno de Trabajo, pero dado que se va a presentar una actualización del nuevo Estatuto Profesoral en Consejo Superior, solicitó a la Sala la consideración y aprobación del nuevo Reglamento Interno de Trabajo, ya que esta soporta dicha actualización. El documento del Reglamento Interno de Trabajo se anexa a la presente Acta.		
Conclusión	El Dr. Francisco Gómez puso a consideración de la Sala de Gobierno la propuesta del nuevo Reglamento Interno de Trabajo, delegando a la Vicepresidencia la evaluación de las		

	observaciones presentadas por parte de la Secretaría General de la Universidad. La Sala lo aprobó por unanimidad, así: Acuerdo No. 002: *""Por medio del cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad Católica de Colombia"*

Punto de la agenda	7. Elección de cuatro representantes de los fundadores ante el Consejo Superior.	**Presentado por:**	Dr. Sergio Martínez
Presentación	El Dr. Sergio Martínez informó que el período estatutario de un año de los actuales representantes de los fundadores al Consejo Superior, doctores Juan Manuel Pachón Rubiano, Edwin de Jesús Horta Vásquez y Julio César Uribe y Judith Castillo de Narváez está vencido y solicitó a la Sala realizar la nueva elección de los representantes en consideración a lo dispuesto por los Estatutos de la Universidad El Dr. Francisco Gómez Ortiz señaló que teniendo en cuenta los procesos por los cuales está pasando la Universidad propuso reelegir a los actuales representantes: los doctores Judith Castillo de Narváez, Juan Manuel Pachón Rubiano, Edwin de Jesús Horta Vásquez y Julio César Uribe como representantes de los Fundadores ante el Consejo Superior por el periodo comprendido entre el 23 de abril de 2019 al 22 de abril de 2020.		
Conclusión	La Sala aprobó por unanimidad la propuesta del Vicepresidente. En consecuencia, fueron reelegidos los doctores Judith Castillo de Narváez, Juan Manuel Pachón Rubiano, Edwin de Jesús Horta Vásquez y Julio César Uribe como representantes de los fundadores ante el Consejo Superior por el periodo comprendido entre el 23 de abril de 2019 al 22 de abril de 2020. El Vicepresidente solicitó al Dr. Sergio Martínez notificar a los reelegidos esta decisión adoptada por la Sala de Gobierno.		

Punto de la agenda:	8. Proposiciones y varios.	**Presentado por:**	Dr. Francisco Gómez Ortiz.
Conclusión:	No se presentaron proposiciones ni varios.		

Se cerró la sesión a las 2:00 p.m.

FRANCISCO JOSÉ GÓMEZ ORTIZ
Vicepresidente

SERGIO MARTÍNEZ LONDOÑO
Secretario General

Anexos:
Anexo No. 01 Informe Académico - Administrativo.
Anexo No. 02 Acuerdo No. 002, Por medio del cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad Católica de Colombia.

Bogotá D.C., 11 de abril de 2019

Doctor
SERGIO ALBERTO MARTÍNEZ LONDOÑO
Secretario General
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA
E.S.M.

Estimado doctor Martínez Londoño:

Por medio de la presente confiero poder amplio y suficiente al doctor, FRANCISCO JOSÉ GÓMEZ ORTIZ identificado con cédula No. 80.408.455 de Bogotá para que me represente en la sesión de la Sala de Gobierno de la Universidad Católica de Colombia que se realizará el 23 de abril del presente año.

.

Cordial saludo,

EDGAR GÓMEZ ORTIZ
C.C. 80.415.783 de Bogotá

UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia
Vigilada Mineducación

PODER

Iván Aurelio Gómez Ortiz, mayor de edad, domiciliado y residente en la ciudad de Bogotá, identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.777.631 expedida en Bogotá, confiero poder al señor Francisco Gómez Ortiz, mayor de edad, identificado con cédula de ciudadanía No. 80.408.455 de Bogotá, para que me represente con voz y voto, en la reunión de Sala de Gobierno de la Universidad Católica de Colombia, que se llevará a cabo el día 23 de abril de 2019 al as 12:30 pm, en la sala de Rectoría de la Universidad.

Para constancia se firma a los siete (23) días del mes de abril de 2019 en la ciudad de Bogotá.

PODERANTE
Iván Aurelio Gómez Ortiz
c.c. 79.777.631

APODERADO
Francisco Gómez Ortiz
c.c. 80.408.455

UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia

INFORME DE GESTIÓN PRIMER TRIMESTRE AÑO 2019

SALA DE GOBIERNO

Vicepresidencia

10 ABRIL DE 2019

Contenido

Introducción 3

Avance Plan de Trabajo Institucional año 2019 3

Formulación Plan de Desarrollo 3

Documentos institucionales 3

Reforma curricular 4

Propuesta Plan de capacitación de profesores 4

Pruebas Saber Pro 5

Modelo de valor agregado 5

Permanencia estudiantil 5

Proyecto 360 6

Proyecto ERASMUS PLUS 7

Virtualización 7

Documentos maestros para procesos de renovación de registros calificados para programas de pregrado, posgrado y nuevos 9

Registro calificado 9

Sistema de información SNIES 9

QS 10

Procesos de autoevaluación 10

Evaluación docente 11

Investigación 12

Extensión 14

Oficina de Relaciones Internacionales e Interinstitucionales 15

Instituto de lenguas 17

Editorial 18

Admisiones 19

Habeas Data 22

Introducción

La Vicepresidencia de la Universidad Católica de Colombia presenta a continuación a la Sala de Gobierno el Informe de Gestión primer trimestre año 2019, donde se relaciona las principales actividades desarrolladas por la comunidad académica y administrativa en el marco del Plan de Desarrollo 2012 – 2019.

Avance Plan de Trabajo Institucional año 2019

A continuación, se presentan los avances del plan de trabajo institucional a 31 de marzo del año 2019:

Formulación Plan de Desarrollo

- Elaboración plan de trabajo para la construcción del Plan de Desarrollo Institucional.
- Consolidación del informe de la sesión de trabajo llevada a cabo en diciembre de 2018 con el personal directivo.
- Sistematización de resultados de la sesión de Plan de Desarrollo Institucional de diciembre.
- Análisis de datos mediante la herramienta SPAD con el apoyo de la Facultad de Psicología.
- Contratación de firma externa de innovación para diseño de talleres de Visual Thinking.
- Programación de talleres de Visual Thinking con estudiantes, egresados, profesores, administrativos y sector externo.
- Elaboración de instrumentos para talleres de Visual Thinking y aplicación de primeros talleres con personal administrativo.

Documentos institucionales

- Por medio de los Acuerdos 265 y 266 de 2019 del Consejo Superior se aprobaron los lineamientos y las opciones de grado para los programas académicos de las Facultades de Ciencias Económicas y Administrativas e Ingeniería.

- Terminación de la propuesta de actualización del documento "*Lineamientos que integran el currículo de la Universidad Católica de Colombia*" el cual incluye un nuevo capítulo sobre el sistema de créditos académicos.
- Terminación la propuesta de actualización *Estatuto Profesoral* aprobado mediante Acuerdo 243 de 2016.
- Presentación de resultados financieros de la simulación del nuevo *Estatuto Profesoral* a los decanos y directores de departamento.

Reforma curricular

El Consejo Superior de la Universidad durante el primer trimestre del año 2019 aprobó la reforma curricular de los siguientes programas:

- Especialización en Formulación y Evaluación Social y Económica de Proyectos
- Especialización en Psicología de las Organizaciones
- Especialización en Psicología Educativa
- Especialización en Psicología Jurídica y Criminológica (cambio de nombre)
- Especialización en Psicología Clínica

Propuesta Plan de capacitación de profesores

- Se dio inicio al plan de capacitación profesoral 2019, con la difusión de la oferta del año a los profesores.
- En la línea de inglés la primera cohorte inició el 11 de febrero con once cursos, 12 grupos y 64 personas inscritas entre profesores y administrativos.
- En la línea de investigación el pasado 5 de febrero inició el curso en "Vigilancia tecnológica para investigar o patentar" el cual cuenta con 22 profesores inscritos.
- En la línea de TIC la primera cohorte del diplomado en E-Learning inició el 13 de febrero con 18 inscritos y la formación en AVA2 se llevó a cabo entre el 18 y el 22 de febrero con 31 participantes.

Pruebas Saber Pro

Para el primer trimestre se llevaron a cabo las siguientes actividades:

a. Generación cronograma actividades 2019.
b. Selección del primer grupo de estudiantes Saber Pro 2019-1 que cumple el requisito del 75% de créditos aprobados.
c. Procesamiento y análisis de resultados Saber Pro 2018.
d. Identificación de los estudiantes beneficiados a nivel institucional como de cada programa académico, en coherencia con lo previsto en el Acuerdo 005 de 2016 del Consejo Administrativo y normas particulares de cada programa.

Modelo de valor agregado

En relación al Proyecto del modelo de valor agregado se adelantaron las siguientes acciones:

- Generación de la base de datos para la identificación de los factores de riesgo en la pérdida por parte de los estudiantes de Ingeniería de la asignatura “cálculo diferencial”.
- Establecimiento de un cronograma y ruta de trabajo con el nuevo Director del Programa de Ingeniería de Sistemas y Computación para la terminación de la prueba de seguimiento al desarrollo de competencias y aplicación de la misma.

Permanencia estudiantil

- En el periodo comprendido entre los meses de enero y marzo se han abierto 94 casos nuevos y se han realizado 223 sesiones de consejería estudiantil a los programas: Arquitectura, Derecho, Economía, Ingeniería Civil, Ingeniería de Sistemas y Computación, Ingeniería Electrónica y Telecomunicaciones, Ingeniería Industrial, Psicología y la especialización en Derecho Constitucional y Administrativo.
- En el mes de febrero se realizaron talleres de identidad con estudiantes de las facultades de Diseño y Psicología.

- Se realizó la capacitación inicial con 146 docentes tutores con el fin de trabajar sobre los programas de permanencia y el manejo de la herramienta ADVISER para el registro de apoyos estudiantiles.
- Se realizaron los cursos de nivelación para 991 estudiantes de primer semestre en matemáticas, lectura y escritura e introducción a la arquitectura. El porcentaje de participación sobre el total de matriculados fue: lectura-escritura 89%, matemáticas 87% e introducción a la arquitectura 87%.
- En el marco del programa de excelencia estudiantil, se iniciaron las monitorias académicas y las sesiones de mentoring estudiantil del 2019. Entre los meses de enero y marzo se realizaron 2.256 monitorias en las que se atendieron 719 estudiantes.
- Entre los meses de enero y marzo se llevaron a cabo 1.165 sesiones de mentoring estudiantil con 1.033 estudiantes.
- Durante los meses de febrero y marzo se realizaron ocho talleres de consejería grupal con 311 estudiantes de Arquitectura y Psicología como se muestra en la siguiente tabla.
- En lo corrido del año, se realizaron 5.574 tutorías académicas a un total de 2.777 estudiantes de los diferentes programas de pregrado.
- Entre los meses de enero y marzo se viene adelantando la implementación y la capacitación de usuarios (tutores, monitores y mentores) del software de alertas tempranas de deserción ADVISER.

Proyecto 360

- Para el módulo de registro académico se finalizaron las revisiones de los documentos de alcance de la vertical de Finanzas del Alumnado. De acuerdo al diseño por cobro por créditos el 2 de julio se comenzará con la fase de empalme del resultado de este estudio y la información definida en la fase de alcance.
- En el mes de febrero inició el proyecto “Plan de trabajo docente”, con las siguientes actividades:
    - Se realizaron las reuniones de alcance con la participación activa de los usuarios líderes, abordando detalladamente todos los ítems funcionales.
    - Se definió y aprobó el documento de alcance acotado a las necesidades de la Universidad.
    - Se realizó los diseños de los desarrollos y los diagramas de procesos asociados al Plan de Trabajo Docente.

  - En este momento se está trabajando en la parametrización y construcción del proyecto de acuerdo al diseño y casos de uso definidos por la unidad de Talento Humano.
- Se ha desarrollado el 85% del proyecto de consultoría para la definición del modelo de cobro por crédito y su estrategia de implementación.
- Se cuenta con un avance del 95% del proyecto para el diseño de nuevas líneas de financiación para estudiantes con la firma CRC.
- Proyecto 360 – Finanzas del estudiante / BICS se ha finalizado la revisión de documentos resultantes de la etapa de análisis y alcance.
- Se avanzó en la implementación del módulo “Proyectos e investigación” del Proyecto 360. Los investigadores cuentan con un aula virtual para la capacitación, tanto de usuarios administrativos como de investigadores, en donde ellos conocen la herramienta. Adicionalmente, se desarrolló un plan de trabajo para 2019 en el que se llevará a cabo capacitaciones presenciales y actividades que permitan utilizar los cuatro sub-módulos: Grants (formulación de proyectos de investigación), Project Costing (seguimiento a proyectos en ejecución), Gestión de Actores (investigadores, semilleros, jóvenes, grupos, centros y redes) y Productos.

Proyecto ERASMUS PLUS

- Conformación de equipo moderador con los participantes del proyecto Impala y profesores seleccionados por los decanos de las diferentes facultades.
- Participación en talleres de kick off del proyecto IMPALA con la Unión Europea.
- La oficina de Planeación en conjunto con la Dirección de Relaciones Internacionales e Interinstutucionales y la Dirección de Extensión elaboraron el presupuesto del proyecto y desarrollaron las sesiones de aspectos contables, presupuestales y operativos del proyecto.
- Se realizó la sistematización de resultados del taller de Kick off del proyecto para su incorporación como insumo para el Plan de Desarrollo Institucional.

Virtualización

- Inicio del proyecto de consolidación de la Unidad Virtual de la Universidad Católica de Colombia.

- Adecuación de la planta física y dotación de la oficina para la comercialización de programas virtuales.
- Selección y contratación de la plataforma de CRM para la gestión comercial.
- Selección de proveedores generadores de interesados en la oferta virtual.
- Análisis de aliados estratégicos internacionales generadores de contenidos y su oferta académica.
- Selección de proveedores de digitalización de contenidos.
- Elaboración de formatos para convenios marco, específico y acuerdos de confidencialidad con aliados generadores de contenidos virtuales, con el apoyo de la Asesoría Jurídica de la Universidad.
- Elaboración con la Oficina de Comunicación y Mercadeo de la Página web de la Unidad Virtual.
- Diseño y selección de la marca para la Unidad virtual con el apoyo de la Oficina de Comunicación y Mercadeo.
- Selección de posibles candidatos para Ejecutivos de Ventas del call center.
- Selección de posibles proveedores para plataformas de pago internacional, gestión de call center y estrategias de marketing.
- Inicio del trabajo para la generación de la estrategia de mercadeo de la Unidad virtual.
- Análisis de plataformas virtuales de posibles aliados internacionales.
- Análisis normativo de la metodología académica y administrativa de la unidad virtual.
- Inicio de los procesos de registro de dominios y de marca para la Unidad virtual.
- Capacitación en el manejo de la plataforma PAW para la generación de facturación de cursos virtuales.
- Participación en eventos relacionados con la virtualidad.
- Levantamiento de procesos para el desarrollo comercial de la unidad virtual.
- Firma del primer convenio internacional con la European Open Business School EOBS.
- Revisión de posibilidades de experiencias internacionales presenciales, con el apoyo de la Oficina de Relaciones Internacionales e Interinstitucionales.
- Revisión de procesos de educación continuada con la Dirección de Extensión para el análisis y diseño de procesos y procedimientos de la Unidad Virtual.

- Se concluyó el proceso de virtualización del módulo “seminario de escritos científicos I” de la asignatura “seminario de investigación y tesis I” del Doctorado en Psicología.
- Se culminó el vídeo promocional para la Especialización en Sistema Penal Acusatorio.
- Se elaboraron cuatro vídeos–tutoriales para el manejo de los ambientes virtuales de aprendizaje.

Documentos maestros para procesos de renovación de registros calificados para programas de pregrado, posgrado y nuevos

La oficina de Calidad y Control de procesos está apoyando en la elaboración del documento maestro según el Decreto 1075 de 2015 a los siguientes programas:

- Programas de la Facultad de Psicología
  - Especialización en Psicología Clínica.
  - Especialización en Psicología Educativa.
  - Especialización en Psicología de las Organizaciones.
  - Especialización en Psicología Jurídica
- Programas de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
  - Especialización en Formulación y Evaluación Social y Económica de Proyectos

Registro calificado

- El programa de Economía está en proceso de resolución por parte del Ministerio de Educación Nacional.
- Se radicó en SACES el programa de Especialización en Formulación y Evaluación Social y Económica de Proyectos para la Renovación del Registro Calificado.

Sistema de información SNIES

Cierre de las auditoras del 2018 -1 y 2018 -2 con el cumplimiento de la información solicitada por el Ministerio de Educación Nacional

- Docentes 100% de la información
- Estudiantes Matriculados 100% de la información
- Graduados 100% de la información

Apoyo y reporte de la información solicitada por el Ministerio de Educación Nacional (SNIES) de 1998 hasta el 2017 (20 años)

- Estudiantes Matriculados
- Apoyos Académicos
- Graduados

QS

Apoyo y cargue de la información para el ranking internacional QS

Procesos de autoevaluación

Con el apoyo de la oficina de Calidad y Control de Procesos se está realizando el proceso de Autoevaluación de los siguientes programas que entran a la renovación del Registro Calificado:

- Programas de la Facultad de Ingeniería:
    a. Especialización en Gerencia de Obras.
    b. Especialización en Recursos Hídricos.
    c. Especialización en Ingeniería de Pavimentos.
    d. Especialización en Auditoría de Sistemas de Información.
    e. Especialización en Seguridad de la Información.

- Programas de la Facultad de Derecho
    a. Maestría en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario

- Programas de la Facultad de Diseño
    a. Maestría en Diseño Sostenible

- Programas de la Facultad de Psicología:
    a. Especialización en Psicología Clínica.
    b. Especialización en Psicología Educativa.

c. Especialización en Psicología de las Organizaciones.
d. Especialización en Psicología Jurídica
e. Maestría en Psicología
f. Doctorado en Psicología
g. Psicología

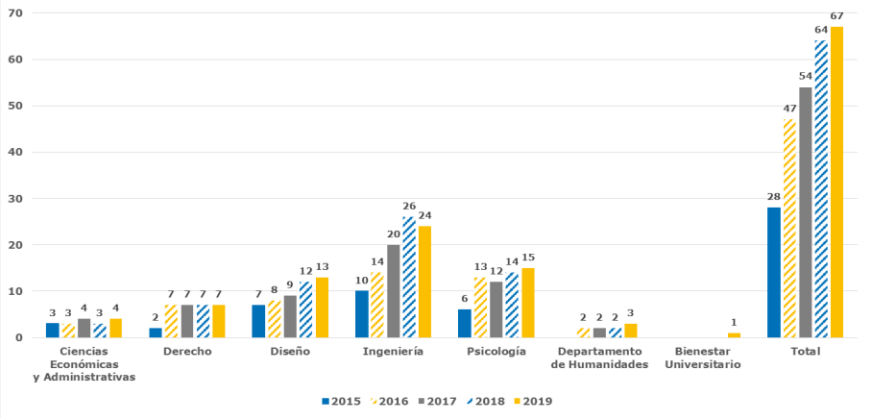
Evaluación docente

- Partiendo de los resultados de la evaluación docente de pregrado del período académico 2018-3, en el mes de enero se llevó a cabo:
  i) generación del listado de profesores que estarán en proceso de acompañamiento durante el periodo 2019-1,
  ii) generación del listado de los mejores profesores de cada programa y departamento durante los últimos tres periodos académicos y
  iii) alistamiento del proceso de evaluación docente 2019-1, el cual inició el pasado 20 de marzo.
- Se elaboraron y entregaron los informes de evaluación docente para los siguientes componentes:
  a. Posgrados: se realizó el procesamiento de la información, elaboración de informes y envío de los mismos a los siguientes programas académicos: Maestría en ciencias Política, Maestría en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, doctorado en Psicología, Maestría en Psicología, Especializaciones en Psicología Clínica, Psicología de las Organizaciones, Psicología Educativa y Psicología Jurídica.
  b. Supervisión de prácticas y asesoría de trabajo de grado: se elaboraron los informes para el periodo 2018-3 de prácticas y trabajo de grado en pregrado (ver tabla 3).
  c. Educación continuada: en el mes de enero se finalizó el proceso de pilotaje del instrumento de evaluación docente para actividades de educación continuada. Se contó con la participación de 74 estudiantes durante dos procesos de formación ofrecidos por la Dirección de Extensión.
- Acompañamiento en el proceso de evaluación docente en programa de posgrado: se realizaron reuniones con los Coordinadores de los posgrados de la Facultad de Ingeniería y de las especializaciones de la Facultad de Derecho, en las que se trataron los temas relacionados con la recolección de la información de los estudiantes y con el protocolo establecido por la Vicerrectoría Académica para la recepción de las bases de datos requeridas.

Investigación

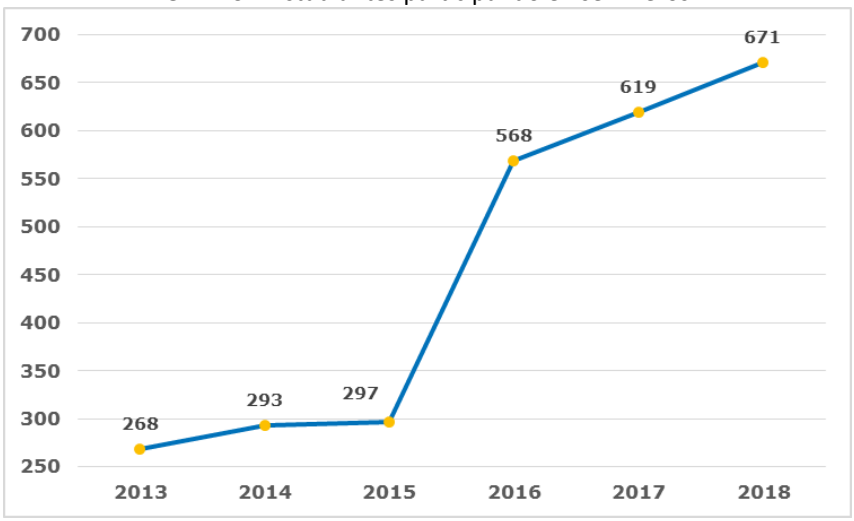
Se avalaron para el año 2019, 67 semilleros trabajando de manera articulada con centros y grupos de investigación. De estos 67 semilleros, 15 son grupo de estudio, 47 de investigación y cinco Innovo. Para el año 2019 se tienen por facultad: 13 Semilleros de Diseño, 4 de Ciencias Económicas y Administrativas, 24 de Ingeniería, 15 de Psicología, 7 de Derecho y 3 del Departamento de Humanidades y por primera vez, 1 semillero de Bienestar Universitario. En las siguientes gráficas se presenta el crecimiento de los semilleros y de los estudiantes participantes en los últimos años.

GRÁFICA. Semilleros



Fuente: Dirección de Investigaciones

GRÁFICA. Estudiantes participando en semilleros



Fuente: Dirección de Investigaciones

- A la convocatoria de proyectos de investigación año 2019, se adicionó un proyecto de la Facultad de Psicología. El proyecto cuenta con la vinculación de cuatro universidades nacionales, una internacional y una fundación hospitalaria (HOMI).
- Siete jóvenes investigadores, egresados de la Universidad Católica de Colombia, fueron seleccionados en la Convocatoria Nacional de Jóvenes Investigadores e Innovadores 812 de 2018 de COLCIENCIAS. De estos jóvenes investigadores, cuatro son de la Facultad de Psicología y tres de la Facultad de Derecho. De ellos se destaca María Paula Santofimio Díaz del grupo de investigación "Personas, Instituciones y Exigencias de Justicia", quien ocupó el séptimo puesto entre los 705 aprobados en la convocatoria a nivel nacional. Cabe destacar que presentaron 1.605 propuestas en todo el país.

  Adicionalmente, la Universidad apoyo a una joven investigadora de la Facultad de Diseño debido a que quedó en el banco de elegibles, pero no de financiables. Para este año la Universidad contará en total con 12 jóvenes investigadores, incluyendo los jóvenes investigadores SENA seleccionados en la convocatoria 770 2016/2017.
- Se revisó y avalo las revistas Acta Colombia de Psicología, Finanzas y Política Económica, Novum Jus y la Revista de Arquitectura a la Convocatoria 830 de Colciencias para la Indexación de Revistas Científicas Colombianas Especializadas – Publindex 2018. Los resultados definitivos de la categorización se publicarán el 8 de agosto de este año.
- La Universidad se presentó a la convocatoria de Colciencias para la conformación de la Red Nacional de Comités de Ética y Bioética de la Investigación.
- Se está apoyando a las unidades académicas en el proceso para participar en la Convocatoria Nacional 833 de Colciencias para el reconocimiento y medición de grupos de investigación, desarrollo tecnológico o de innovación y para el reconocimiento de investigadores. Esta convocatoria cierra el 10 de junio, los resultados definitivos se publican el 6 de noviembre y se tendrán en cuenta los productos generados entre los años 2014-2018.
- Dos de las patentes radicadas ante la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC) en el año 2017, empezaron el proceso de examen de patentabilidad. Se espera que en el próximo semestre se defina la viabilidad de la patente.
- Se presentó al Programa Erasmus+ de la Comisión Europea, el proyecto "Sustain-Able Citizenship (SAC): incorporación de la educación para el desarrollo sostenible y la ciudadanía mundial en la educación superior con un enfoque en los derechos humanos en América Latina". El proyecto está coordinado por la Universidad de La Rioja y el consorcio está conformado en total por 12

universidades de seis países: España, Italia, Portugal, Argentina, México y Colombia. Tiene una duración de 36 meses. Por parte de la Universidad Católica de Colombia se conformó un equipo interdisciplinar en el cual participan las cinco facultades.

- Se trabajó en el "Programa interinstitucional para el fortalecimiento del Pacífico-Delfín", para estancias de investigación (entrantes y salientes) que se realizarán entre junio y agosto del presente año.
- Se participó en las reuniones con CONNECT, RedTT.Co y al taller organizado por ASCUN sobre "Fundamentos y herramientas para la gestión de la investigación en educación superior".

Extensión

- La Dirección de Extensión coordina el proyecto Erasmus IMPALA con el cual se fortalecerán las capacidades institucionales para la medición de impacto de la extensión. Asimismo, la Universidad hace parte del paquete de trabajo de comunicaciones con el cual se lidera todo lo relacionado con la diseminación del proyecto. Al momento, se ha diseñado la página web, el logo, newsletter y brochure, entre otros. Igualmente, la segunda semana de febrero se realizó el lanzamiento del proyecto, en el que participaron los 18 socios europeos y latinoamericanos. Adicionalmente, se participó en la primera capacitación denominada "Entendiendo el impacto del aseguramiento de la calidad de las instituciones de educación superior".
- Como delegada de las universidades privadas del nodo centro de la Red Nacional de Extensión, la Universidad lideró la impresión y divulgación del sistema de evaluación del impacto de la extensión. Igualmente, se está participando en la organización del 4to. encuentro regional de extensión denominado "Articulación de las funciones misionales como respuesta a las problemáticas del país" en el cual la Universidad Católica de Colombia presentará una ponencia.
- Por otra parte, durante el primer trimestre del 2019 se recibieron de las facultades un total de 131 acuerdos tripartitos así: Diseño (3), Psicología (12).
- Durante el primer trimestre de 2019, la Universidad ganó una convocatoria de menor cuantía con el Ejército Nacional por $70´.000.000 e inició asesoría con la entidad CUSO International por $30´.000.000.
- En educación continuada, se cuenta con una oferta anual presentada por las facultades y departamentos de 41 actividades académicas. Como conclusión de los cursos de verano de la Facultad de Ingeniería 2018-IV, se dio apertura al curso de Desarrollo de aplicaciones Java que permitió cerrar el cronograma

definido. Posteriormente, se dio paso a los eventos de proyección social con la participación de 264 personas de diferentes públicos de interés.

- En el 2019, en materia de egresados y bolsa de empleo – empleabilidad se llevaron a cabo las siguientes actividades: i) organización de la campaña para egresados de programas de posgrado “Empieza”, ii) participación en la Red Seis – IV Congreso de Oficina de Graduados y iii) desarrollo de actividades asignadas en el plan de mejoramiento, permanencia estudiantil – pido la palabra – boletín de egresados.
- Durante los tres primeros meses del año, en materia de responsabilidad social se llevaron a cabo las siguientes actividades: i) construcción del documento marco de responsabilidad social, ii) Conversatorio XXXVI en Clave de Responsabilidad Social “Violencia basada en género”, iii) Conversatorio con la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas y reconocimiento del territorio de Yomasa con el Consejo Facultad, iv) Apertura de la quinta cohorte del diplomado “Ser persona según el proyecto de Jesús”, el cual cuenta con 20 participantes y v) participación en las mesas de trabajo “Universidades colombianas y ODS año 2019” de ASCUN.

Oficina de Relaciones Internacionales e Interinstitucionales

- El pasado 24 de enero se realizó la jornada de inducción y acogida de los estudiantes entrantes que vinieron a hacer su intercambio en la Universidad. Por movilidad internacional nos acompañan 17 extranjeros de países como Argentina, Brasil, Ecuador, Italia y México. Por movilidad nacional, dos estudiantes de la Universidad Piloto de Colombia cursarán asignaturas del programa de Ingeniería de Sistemas y Computación.
- México, Perú, España, Argentina, Brasil, Ecuador y Bolivia, fueron los países seleccionados por nuestros 21 estudiantes que este 2019 iniciaron su intercambio internacional. A la fecha, se está finalizando el ajuste de los acuerdos académicos de estos estudiantes.
- El pasado 8 de febrero se realizó la jornada ¡Bienvenidos a su casa! con 15 jóvenes que realizaron un semestre de intercambio durante el periodo 2018-3 a nivel nacional e internacional.
- Fabián Andrés Rojas García, estudiante de segundo semestre del programa de Ingeniería de Sistemas y Computación, viajó la Universidad del Oeste de Timisoara en Rumania, institución de educación superior y centro de

investigación en el oeste de Rumania. El estudiante fue el seleccionado en el marco del programa ERASMUS+ liderado por la Unión Europea, el cual financia este tipo de movilidades. La Universidad Católica de Colombia fue beneficiada por hacer parte de este consorcio ganador.

- Se ofertaron las tres diferentes convocatorias para intercambio estudiantil del 2019-3: i) programas de movilidad (ya cerró y se tienen 16 estudiantes para postular a las universidades de destino), ii) convocatoria de intercambio por convenios específicos y iii) convocatoria de intercambio BRACOL.
- Se implementó el proyecto de nuevos incentivos económicos para el intercambio saliente de los estudiantes. La Universidad Católica de Colombia establece la posibilidad que el estudiante que se postule obtenga un descuento en el valor de su matrícula. El proceso de postulación y elección para otorgar el incentivo en cada convocatoria se desarrollará teniendo en cuenta una serie de criterios y atendiendo a la disponibilidad de recursos, los cuales se hacen públicos a la comunidad universitaria en garantía del principio de transparencia del proceso.
- Durante el 2019, se han gestionado las movilidades entrantes de seis profesores visitantes nacionales para las facultades de Derecho y Diseño.
- Se participó en la primera Junta Directiva de la Asociación de Universidades Católicas de América Latina y el Caribe ODUCAL de 2019 y de la AUIP.

- Se realizó el primer taller del proyecto IMPALA en la Universidad, proyecto ganador del programa Erasmus+, el cual contó con representantes de 19 instituciones de Europa, Cuba, Panamá y Colombia.
- Se realizó la charla informativa de becas con la Fundación Carolina y se lanzaron tres convocatorias:

  - Fundación Carolina, dirigida a los profesores investigadores del programa de Ingeniería Electrónica y Telecomunicaciones. Ofrece la posibilidad de participar por una beca para realizar estudios doctorales en alguna de las universidades españolas que se menciona en la convocatoria.
  - Convocatoria beca estancia corta posdoctoral de la Fundación Carolina.
  - Convocatoria beca de estancia corta de la AUIP.

- El profesor Rafael Camilo Gutiérrez Melgarejo, del programa de Ingeniería Civil, fue escogido para participar en la convocatoria de becas para la excelencia de la Universidad Santiago de Chile (USACH) y fue seleccionado como becario para cursar el programa de Doctorado en Ciencias de la Ingeniería, mención en Ciencia e Ingeniería de Materiales. La beca de excelencia para extranjeros incluye

la exención del costo de matrícula, estipendio mensual y una asignación única para gastos de instalación en Chile.

Instituto de lenguas

- Por primera vez, durante la semana de inducción que se llevó a cabo entre el 15 y el 19 de enero, se llevaron a cabo los exámenes de suficiencia en inglés para los estudiantes que ingresaron a primer semestre en programas de pregrado en el 2019-1. El examen de clasificación tuvo una cobertura del 79,3% y los resultados por número de estudiantes es: A0 (580), A1(194), A2 (83), B1 (24), B2 (16) y C1 (2).

  Además de la aplicación del examen, el Instituto de Lenguas realizó un taller para sensibilizar a los estudiantes sobre la importancia y mecanismos para el cumplimiento del requisito de lengua de manera oportuna.

  Para aquellos estudiantes que no presentaron el examen, se han ofrecido fechas adicionales. La última citación se hará para el sábado 06 de abril. Adicionalmente, el 22 de febrero se envió el informe completo a los decanos de cada una de las facultades de la Universidad, para que a su vez participen del proceso de afianzamiento de los requerimientos académicos de los estudiantes en relación al bilingüismo.
- El 22 de febrero de este año se firmó un convenio entre la Universidad Católica de Colombia y la Universidad de Cambridge, a través del cual la Universidad llega a ser Agente de Cambridge English Placement Test.

  La firma de este convenio no ha sido anunciada aún a la comunidad universitaria, ni al público en general, debido a que el Instituto de Lenguas se encuentra en el proceso de completar requerimientos que garanticen la seguridad y confiabilidad de resultados de los exámenes presentados por los estudiantes con el fin de blindar a la Universidad de empresas fraudulentas.

- Por primera vez el Instituto lanza la oferta de seis electivas en inglés para los estudiantes de pregrado y posgrado, las cuales tuvieron 136 inscritos en el período académico 2019-1:

  - Basic english for architects
  - Basic english for engineers

- Basic english for lawyers
- Basic english for psychologists
- Basic reading comprehension in english
- Reading comprehension in english

El objetivo de estos cursos es permitir que estudiantes, con o sin ningún nivel de inglés, puedan acercarse a las lenguas extranjeras de una manera amigable y que puedan progresar en expresiones y vocabulario relacionado con sus campos de estudio. De esta manera, los estudiantes empiezan a desarrollar competencias que los acercarán al cumplimiento de su requisito de lengua extranjera para grado. En la gráfica 4 se pueden observar el número de estudiantes matriculados en cada una de estas asignaturas.

- Por otra parte, desde el 2018-1, el Instituto de Lenguas viene impartiendo las asignaturas “inglés independiente” e “inglés independiente avanzado” que hacen parte de los planes de estudio de los programas de pregrado de la Facultad de Ingeniería. En el 2019-1 se están ofreciendo dos grupos de cada asignatura con 17 y 8 estudiantes inscritos, respectivamente.

Editorial

- Dando continuidad a los proyectos de visibilidad de las revistas de la Universidad, se están adelantando las siguientes acciones:

  - Procesamiento en versión digital bajo estándar XML- JATS y marcación en el índice SciElo de la Revista Acta colombiana de Psicología, Vol. 22, No.1 y No. 1 (finalizado)
  - Procesamiento en versión digital bajo estándar XML- JATS – SciElo de la Revista de Arquitectura, Vol. 20, No. 2 (finalizado)
  - Procesamiento en versión digital bajo estándar XML- JATS de la Revista Finanzas y Política Económica, Vol. 10, No. 2 (finalizado)
  - Coordinación de asistencia técnica y actualización para la gestión de las revistas sobre la plataforma OJS (permanente).

- Se ha publicado cuatro libros y 19 más se encuentran en proceso.

- Se han publicado las siguientes revistas:

Revistas – primer trimestre 2019

Revista	Número	Volumen	Estado
Revista de Arquitectura	20	2	Finalizado
Revista Acta Colombiana de Psicología	22	1	Finalizado
	22	2	En proceso
Revista Finanzas y Política Económica	11	1	En proceso
Revista Novum Jus	13	1	Finalizado
	13	2	En proceso

Fuente: Editorial

- Se publicó el documento "Responsabilidad social programa Institucional Yomasa".
- Se encuentran en proceso editoriales las siguientes publicaciones de carácter institucional:

  - Carta de Psicología No. 49 (finalizado)
  - Segundo Encuentro de Ciencias Básicas (en proceso)
  - Proyectos educativos de 28 programas (finalizados)
  - Foro por la Vida VII – 2016 (en proceso)
  - Foro por la Vida VIII – 2017 (en proceso)
  - Colección Pretextos (en proceso)
  - Pedagogía, didáctica y evaluación (en proceso)
  - Collage de arquitectura (en proceso).

- Se presentaron cuatro revistas a la convocatoria de Publindex.
- Finalmente, con el fin de dar visibilidad y distribución comercial de los libros, la Universidad participó en el catálogo de novedades de las editoriales universitarias – Unilibros 2019 (en proceso).

Admisiones

- En el 2019-1, la Universidad recibió 1.987 estudiantes nuevos, 1.134 en programas de pregrado y 853 en programas de posgrado como se muestra en las siguientes tablas.

Estudiantes nuevos de pregrado – 2019-1

Programa Académico	Estudiantes Nuevos
Derecho	405
Arquitectura	256
Ingeniería Civil (programa nuevo)	133
Psicología	107
Economía	82
Ingeniería de Sistemas y Computación	76
Ingeniería Industrial	49
Ingeniería Electrónica y Telecomunicaciones	26
Total	**1.134**

Fuente: PAW – fecha de consulta 27 de marzo de 2019

Estudiantes nuevos de posgrado – 2019-1

Programa Académico	Estudiantes Nuevos
Especialización en Derecho Constitucional y Administrativo	164
Especialización en Administración Financiera	119
Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social	87
Especialización en Formulación y Evaluación Social y Económica de Proyectos	84
Especialización en Gerencia de Obras	56
Especialización en Derecho Tributario y Aduanero	45
Especialización en Derecho Penal y Ciencias Forenses	38
Especialización en Gobierno y Gestión del Desarrollo Regional y Municipal	36
Especialización en Sistema Penal Acusatorio	31
Especialización en Psicología Clínica	29
Especialización en Psicología de las Organizaciones	26
Especialización en Recursos Hídricos	19
Especialización en Seguridad de la Información	19
Especialización en Derecho Probatorio	17
Especialización en Ingeniería de Pavimentos	15
Especialización en Psicología Educativa	12
Especialización en Psicología Jurídica	11
Maestría en Diseño Sostenible	11
Especialización en Auditoría de Sistemas de Información	10
Maestría en Psicología	10
Maestría en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario	7
Maestría en Ciencia Política	4
Doctorado en Psicología	3
Total	**853**

Fuente: PAW – fecha de consulta 27 de marzo de 2019

- En el primer período académico de 2019, la Universidad cuenta con 11.141 estudiantes, 9.385 de pregrado (84,24% del total) y 1.756 de posgrado (15,76% del total).

En programas de pregrado, el 66% de los estudiantes se matricularon en los programas de Derecho, Ingeniería Civil y Arquitectura (con un 34%, 17% y 15% del total, respectivamente). Por su parte, las especializaciones en Derecho del Trabajo y Seguridad Social; Administración Financiera; Derecho Constitucional y Administrativo; y Formulación y Evaluación Social y Económica de Proyectos, contaron con el 51% de los estudiantes de posgrado como se muestra en las siguientes tablas.

Estudiantes de posgrado – 2019-1

Programa Académico	Estudiantes	
Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social	314	18%
Especialización en Administración Financiera	226	13%
Especialización en Derecho Constitucional y Administrativo	179	10%
Especialización en Formulación y Evaluación Social y Económica de Proyectos	179	10%
Especialización en Gerencia de Obras	107	6%
Especialización en Derecho Tributario y Aduanero	80	5%
Especialización en Gobierno y Gestión del Desarrollo Regional y Municipal	75	4%
Especialización en Derecho Penal y Ciencias Forenses	69	4%
Especialización en Sistema Penal Acusatorio	50	3%
Especialización en Psicología Clínica	49	3%
Especialización en Recursos Hídricos	42	2%
Maestría en Psicología	39	2%
Especialización en Psicología de las Organizaciones	38	2%
Especialización en Seguridad de la Información	37	2%
Especialización en Derecho Probatorio	34	2%
Especialización en Ingeniería de Pavimentos	34	2%
Especialización en Psicología Educativa	29	2%
Maestría en Ciencia Política	29	2%
Especialización en Auditoría de Sistemas de Información	28	2%
Maestría en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario	28	2%
Maestría en Diseño Sostenible	25	1%
Especialización en Psicología Jurídica	23	1%
Maestría en Ingeniería y Gestión de la Innovación	22	1%
Doctorado en Psicología	20	1%
Total	**1.756**	**100%**

Fuente: PAW – fecha de consulta 27 de marzo de 2019

Estudiantes de pregrado – 2019-1

Programa Académico	Estudiantes	
Derecho	3.182	34%
Ingeniería Civil (programa antiguo)	1.599	17%
Arquitectura	1.454	15%
Psicología	1.037	11%
Ingeniería Industrial	768	8%
Economía	551	6%
Ingeniería de Sistemas y Computación	330	4%
Ingeniería Electrónica y Telecomunicaciones	200	2%
Ingeniería Civil (programa nuevo)	133	1%
Ingeniería de Sistemas	131	1%
Total	**9.385**	**100%**

Fuente: PAW – fecha de consulta 27 de marzo de 2019

Habeas Data

Dando cumplimiento al plan de trabajo propuesto se llevó a cabo la capacitación dirigida por parte de la Superintendencia de Industria y Comercio el día 20 de marzo en la cual participaron los directores de unidades académicas y administrativas; durante la jornada se abordaron las generalidades de la Ley 1581 de 2012 y las características del Registro Nacional de Bases de Datos.

Se realizó la actualización del formato del Liceo de la Universidad, el cual se implementará para las inscripciones del 2020; así mismo se socializaron los principales actos administrativos emitidos por la Superintendencia de Industria y Comercio en los cuales se mencionan sanciones a instituciones educativas, con el fin de identificar posibles falencias y tomar medidas correctivas; en la actualidad se está desarrollando una presentación para llevar a cabo un taller de padres en el cual se hablará del manejo de datos personales en redes sociales, enfocado a menores de edad.

Se emitió concepto respecto de la necesidad y pertinencia sobre la cotización allegada por parte de CISCO, para contratar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información- SGCI-.

Se realizó la actualización del formato de inscripción y actualización de contratistas, manejado por el área de Compras y Activos Fijos.

Dando cumplimiento a lo establecido en la Circular 03 del 01 de agosto de 2018, emitido por la Superintendencia de Industria y Comercio, se ha realizado el reporte de las actualizaciones allegadas.

UNIVERSIDAD CATÓLICA
de Colombia
Vigilada Mineducación

SALA DE GOBIERNO

Bogotá D.C. 23 de abril de 2019

ACUERDO No. 002

"Por medio del cual se ratifica el nuevo Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad Católica de Colombia"

La Sala de Gobierno de la **UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA** en sesión del 23 de abril de 2019 y en uso de sus atribuciones constitucionales, legales y estatutarias, y en especial de las que le confiere la Ley 30 de 1992 y demás disposiciones y:

CONSIDERANDO:

1. Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 69 consagra la autonomía universitaria.

2. Que la Ley 30 del 28 de diciembre de 1992 en sus artículos 28 y 29 establece que el concepto de autonomía universitaria faculta a las universidades, entre otros aspectos, para *"darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas y crear y modificar sus reglamentos"*.

3. Que mediante Resolución 0003127 de 19 de agosto de 2004, emitida por el Ministerio de la Protección Social, Dirección Territorial de Bogotá y Cundinamarca se aprobó el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad Católica de Colombia.

4. Que mediante Auto: 2730 de 22 de diciembre de 2006, emitido por el Ministerio de la Protección Social, Dirección Territorial de Bogotá y Cundinamarca, se ordena insertar un Capitulo al Reglamento Interno de Trabajo de la empresa Universidad Católica de Colombia.

5. Que mediante Acuerdo N° 001 de 24 de febrero del 2012 emitido por la Sala de Gobierno de la Universidad Católica de Colombia "*Se adoptan y se dan a conocer a la comunidad administrativa y docente las modificaciones que tendrá el Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad Católica de Colombia aprobado por la Dirección Territorial de Bogotá y Cundinamarca del Ministerio de la Protección Social mediante Resolución N° 0003127 del 19 de agosto de 2004*".

6. Que el presente Reglamento es emitido ante la necesidad de actualizar la normatividad interna en materia laboral, por lo cual, debe ser consultado de manera permanente por los trabajadores con el fin de tener claridad frente a sus derechos y obligaciones con la Institución.

7. Que el día 04 de marzo de 2019 a través de correo masivo la Universidad informo a los trabajadores sobre la expedición del nuevo Reglamento Interno de Trabajo, dando a conocer el texto del mismo e informando que dentro de los siguientes quince (15) días hábiles siguientes, podrían pronunciarse frente al mismo, si consideraban que las cláusulas contravenían lo dispuesto en los artículos 106 (elaboración del Reglamento sin intervención ajena salvo acuerdo en contrario), 108 (contenido del Reglamento Interno de Trabajo),111 (sanciones disciplinarias), 112 (sanción de suspensión) y 113 (multas). del Código Sustantivo del Trabajo.

ACUERDA:

Artículo 1. Ratificar el texto del nuevo Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad Católica de Colombia, acatando algunos ajustes de forma sugeridos por los trabajadores de la Institución.

Artículo 2. El texto del Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad Católica de Colombia se anexa al presente Acuerdo.

Artículo 3. Dando cumplimiento a la normatividad vigente en materia laboral, la Sala de Gobierno de la Universidad ordena que se publique el nuevo Reglamento Interno de Trabajo, teniendo en cuenta la disposición contenida en el artículo 120 del CST en cada una de las sedes de la Institución.

Artículo 4. El presente Acuerdo deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Comuníquese, notifíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, a los 23 días del mes de abril de 2019

FRANCISCO JOSÉ GÓMEZ ORTIZ
Vicepresidente

SERGIO MARTÍNEZ LONDOÑO
Secretario General

UNIVERSIDAD CATOLICA DE COLOMBIA
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I
CAMPO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo aprobado por **LA UNIVERSIDAD CATOLICA DE COLOMBIA**, Institución de Educación Superior, de utilidad común, sin ánimo de lucro, de carácter privado, con Personería Jurídica dada mediante la Resolución No. 2271 del siete (7) de julio de 1970 del Ministerio de Justicia, reconocida como Universidad mediante Resolución 15647 del 25 de agosto de 1983 proferido por el Ministerio de Educación Nacional, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá, D.C., debidamente registrada en el Sistema Nacional de Información para la Educación Superior SNIES, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Institución, como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que, sin embargo, solo pueden ser favorables al trabajador. Se aplica a todas las dependencias de la Institución establecidas en la ciudad de Bogotá o que se llegaren a establecer en el futuro, bien en esta ciudad o en cualquiera otra del país, o del extranjero si fuere el caso.

Toda norma legal que derogue, modifique, sustituya o reglamente cualquiera de las disposiciones del presente Reglamento, se considerará incorporada al mismo.

CAPITULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo, se vincule o esté vinculado en la Universidad Católica de Colombia en calidad de trabajador, lo hará para el cumplimiento de actividades tanto administrativas como académicas y con la expresa aceptación del compromiso de cumplir con los Fundamentos, Principios y Compromisos de la Misión, así como los deberes y funciones que señalan el Estatuto Profesoral y demás reglamentos internos de la Universidad.

A la luz de los principios rectores de la Universidad, la vinculación de los trabajadores queda sujeta a las características generales y particulares que implica el trabajo en la Universidad, en aquellas actividades tanto administrativas como académicas, con arreglo al objeto, fines de la misma y a la correspondencia con el perfil del cargo.

ARTÍCULO 3. Quien aspire a desempeñar un cargo en la Universidad Católica de Colombia deberá acompañar los siguientes documentos:

1. Hoja de vida
2. Fotocopia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso.
3. Fotocopia de los títulos que acrediten el nivel de formación académica y en su defecto documento idóneo convalidado en Colombia que acredite la formación profesional, cuando sea el caso, así como los certificados o actas que acrediten la experiencia laboral y/o profesional.
4. Certificado de los dos (2) últimos empleadores con quienes haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.

UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia
Vigilada Mineducación

5. Certificado de afiliación a la E.P.S. y A.F.P. no mayor a 30 días, en donde conste la entidad a la cual esta o ha estado afiliado, junto con la comunicación firmada por el aspirante en donde indique la EPS y AFP que escoge para ser afiliado en el evento de ser seleccionado.
6. Cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años, autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el Defensor de Familia.
7. Todos los demás documentos que la Universidad considere necesarios para admitir al aspirante, conforme a los reglamentos y demás disposiciones internas de la Universidad siempre y cuando su exigencia no contravenga las disposiciones legales vigentes.

PARÁGRAFO 1. Todo aspirante debe reunir las calidades exigidas para el cargo y deberá adelantar el proceso de selección y reclutamiento que se encuentre vigente.

PARÁGRAFO 2. Quienes tengan la calidad de extranjeros, además de los requisitos señalados, deberán acreditar la visa correspondiente como requisito para formalizar la contratación y cumplir con la normatividad vigente en Colombia para tal fin.

PARÁGRAFO 3. La Universidad se reserva el derecho de realizar visita domiciliaria para los casos que considere pertinente siguiendo los requerimientos propios de ley.

PARÁGRAFO 4. La Universidad podrá establecer, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para seleccionar y contratar al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas. Para tal efecto: así es prohibir la exigencia de la inclusión en formatos o cargas de solicitud de empleo: datos del estado civil de las personas, número de hijos, la religión que profesa o el partido político a la que pertenece (Artículo 1 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 Constitución Nacional, Artículo 1 y 2 del convenio número 111 de la OIT, Resolución número 003941 de 1994 del Ministerio de Protección Social hoy del Trabajo), el examen de sida (Art. 22 del Decreto Reglamentario # 559 de 1991) y la libreta militar (Artículo 111 Decreto 2150 de 1995).

CAPITULO III
PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 4. La Universidad, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Institución, las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones del trabajo (Artículo 76 CST).

ARTÍCULO 5. El período de prueba debe ser siempre estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77, numeral primero, CST).

ARTÍCULO 6. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no

podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre la Universidad y un trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Ley 50/1990, Art. 7).

ARTÍCULO 7. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio de la Universidad, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80 CST).

CAPITULO IV
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 8. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la Universidad. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, a todas las prestaciones de Ley (Artículo 6 CST)**.**

CAPITULO V
HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 9. Para el normal desarrollo de las actividades de la Universidad tanto académicas como administrativas, las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que cada dependencia asigne de acuerdo a sus necesidades sin exceder de cuarenta y siete (47) horas y treinta (30) minutos semanales de lunes a sábado.

AREA PROFESORAL:
Los profesores de planta pueden ser de tiempo completo, con una dedicación de 40 horas semanales, de medio tiempo con una dedicación de 20 horas semanales y, de cátedra de los programas de pregrado, quienes podrán dictar máximo 16 horas semanales y un mínimo de seis (6) horas semanales bajo el esquema de jornada diaria flexible en la que incluso puede haber división de la misma. La Presidencia determinará las excepciones y puede ajustar el número de horas establecido.

Los días laborables para todo el personal de la Institución son de lunes a sábado, en los turnos y horarios determinados por la Universidad de conformidad con las necesidades del servicio y respetando las normas legales en materia de jornada laboral.

Los trabajadores, sin incluir en este aparte específico a los profesores, que laboren menos de cuarenta y siete (47) horas y treinta (30) minutos semanales de lunes a sábado por efecto de la necesidad del servicio en la Universidad, deberán laborar cuando así se requiera el tiempo adicional entre el establecido en el área y las cuarenta y siete (47) horas y treinta (30) minutos semanales de lunes a sábado, que está remunerando la Universidad, siendo este tiempo por tanto de disponibilidad y exigible por la Universidad cuando ella misma lo requiera.

Eventualmente el personal deberá laborar los días domingos y festivos, lo que se remunerará de acuerdo con la ley.

PARÁGRAFO 1. Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, así como aquellos que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones sin que haya lugar a causar recargo por trabajo suplementario.

PARÁGRAFO 2. Cuando la Universidad tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta de la Universidad, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Artículo 21 Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 10. JORNADAS ORDINARIAS. Las horas de entrada y salida de los trabajadores serán fijadas entre las 6:00 de la mañana hasta las 10:00 de la noche dependiendo de la jornada asignada para su labor. Los días laborables para el personal administrativo son de lunes a viernes y sábados solo cuando el servicio lo requiera.

PARÁGRAFO 1. En todo caso, los horarios de trabajo de los trabajadores podrán modificarse unilateralmente para ajustar los mismos a las necesidades del servicio, en consideración a la especial actividad que ejecuta la Universidad, respetando la jornada de cuarenta y siete (47) horas y treinta (30) minutos semanales de lunes a sábado.

Dado que la Universidad viene remunerando cuarenta y siete (47) horas y treinta (30) minutos semanales de lunes a sábado, podrá solicitar al personal que labore el tiempo que falte para completar la jornada semanal de cuarenta y siete (47) horas y treinta (30) minutos semanales de lunes a sábado que viene remunerando, esto cuando las necesidades del servicio así lo requieran, bien sea temporalmente o en forma definitiva.

PARÁGRAFO 2. Por las condiciones propias de las labores académicas y la flexibilización curricular, los días laborables para los profesores serán de lunes a viernes, en los horarios que se determinen de acuerdo a las actividades de docencia programadas por la Universidad. Laborarán también los sábados cuando la programación de sus actividades así lo requiera.

ARTÍCULO 11. JORNADA ESPECIAL. La Universidad y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Institución o dependencias de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana (Artículo 161, literal c) CST. Modificado Ley 789/2002, art. 51).

ARTÍCULO 12. JORNADA FLEXIBLE: La Universidad y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y siete (47) horas y treinta (30) minutos semanales de lunes a sábado, se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un (1) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En éste, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez

UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia
Vigilada Mineducación

(10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 de la mañana a 10:00 de la noche (Artículo 161, literal d) CST. Adicionado. Ley 789/2002, art. 51).

ARTÍCULO 13. JORNADA POR TURNOS. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y siete (47) horas y treinta (30) minutos semanales de lunes a sábado, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y siete (47) horas y treinta (30) minutos semanales de lunes a sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VI
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 14. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.

1. Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (21:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (21:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.) (Artículo 160 CST. Modificado Ley 1846/2017, art. 1).
3. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta horas (30) a la semana hasta las 6:00 de la tarde.
4. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta horas (40) a la semana y hasta las 8:00 de la noche. (L.1098/2006, Art. 114)

ARTÍCULO 15. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Artículo 159 CST)

ARTÍCULO 16. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del CST., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por éste (Artículo 162, numeral 2 CST. Modificado Decreto 13/1967, Art. 1).

ARTÍCULO 17. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (Artículo 168 CST. Subrogado Ley 50/1990, Art. 24).

ARTÍCULO 18. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y recargos por trabajo

UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia
Vigilada Mineducación

nocturno y dominical, cual sea su caso, se efectuará junto con el salario del periodo siguiente.

ARTÍCULO 19. La Universidad podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el D.L. 2352/1965.

ARTÍCULO 20. La Universidad no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 21 de este Reglamento.

ARTÍCULO 21. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales (Ley 50/1990, art. 22).

ARTÍCULO 22. DESCANSO EN DIA SABADO: Pueden repartirse las cuarenta y siete horas y treinta minutos semanales de trabajo de lunes a viernes ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas diarias, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 164 CST. Subrogado Ley 50/1990, Art. 23).

ARTÍCULO 23. Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los empleados de dirección, confianza y manejo.

CAPITULO VII
DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS
DOMINICALES Y FESTIVOS

ARTÍCULO 24. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral siempre y cuando no se encuentren los trabajadores acogidos a la jornada especial o diaria flexible.

Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los días de fiesta de carácter civil o religioso estipulados en el calendario oficial del Estado Colombiano.

PARÁGRAFO 1. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Artículo 177 CST. Modificado Ley 51/1983, art. 1).

PARÁGRAFO 2. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Artículo 173 CST. Subrogado Ley 50/1990, art. 26 numeral 5).

PARÁGRAFO 3. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas

UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia
Vigilada Mineducación

en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990, así como los dominicales laborados en jornada flexible.

PARÁGRAFO 4. El trabajador podrá convenir con la Universidad su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio (Artículo 179 CST. Modificado Ley 789/2002, art. 26).

PARÁGRAFO 5. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, la Universidad debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185 CST).

Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labore hasta dos (2) domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres (3) o más domingos durante el mes calendario. (Par. 2° Art. 26 Ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 25. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 24 de este reglamento tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (Artículo 172 CST. Subrogado Ley 50/1990, art. 25).

ARTÍCULO 26. Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983 la Universidad suspendiere el trabajo, está obligada a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en este Reglamento, Pacto, Convención Colectiva o Fallo Arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 CST).

La Universidad solo estará obligada a remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día a los trabajadores que le hayan prestado sus servicios durante todos los días hábiles laborables de la semana correspondiente, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la Universidad. Se entiende por justa causa comprobada el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y caso fortuito.

No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiere prestado el servicio por el trabajador (Artículo 173 CST. Subrogado Ley 50/1990, art. 26).

En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado (Artículo 174, numeral 2 CST).

ARTÍCULO 27. Los trabajadores que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para la Universidad, deberán trabajar los domingos y días de fiesta y su trabajo se remunerará conforme a la ley (Artículo 182 CST).

ARTÍCULO 28. La Universidad no pagará ningún recargo por trabajo dominical o en día festivo que no haya sido autorizado u ordenado previamente y por escrito por la Dirección Administrativa o en su defecto por la División de Gestión del Talento Humano.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 29. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral primero, CST).

ARTÍCULO 30. La época de las vacaciones será señalada por la Universidad a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La Universidad tiene que dar a conocer al trabajador, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones (ARTÍCULO 187 CST).

PARÁGRAFO 1. La Universidad podrá determinar para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones simultáneas y colectivas y si así lo hiciere, respecto de los trabajadores que en tal época no llevaren un (1) año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que se goza son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

PARÁGRAFO 2. En este caso el trabajador no puede solicitar que se le otorgue un nuevo período de descanso, aduciendo que es ese momento cuando se cumplen los presupuestos de la Ley que le dan derecho a gozar de él, pues debe entenderse que las vacaciones ya recibidas cubren el lapso servido con anterioridad a su otorgamiento y tienen con respecto a él, efecto liberatorio y que a partir de su disfrute comienza a contarse el tiempo que da derecho a un nuevo período vacacional.

ARTÍCULO 31. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188 CST).

ARTÍCULO 32. La Universidad y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (hasta 7 días por cada periodo causado -Ley 1429 de 2010). Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T., modificado por el Artículo 20 de la Ley 1429 de 2010.

Cuando el contrato de trabajo termina sin que se hubiere causado las vacaciones por año

cumplido, tendrán derecho a que estas se le reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado (Ley 995/2005, art. 1).

En todo caso para la compensación en dinero de las vacaciones se tomará como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189 CST. Subrogado D.L. 2351/1965, art. 14).

PARÁGRAFO. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores, en los términos del Artículo 190 CST. Modificado Decreto 13/1967, art. 6 - Decreto 995/1968, art. 7 y DUR 1072/2015, art. 2.2.1.2.2.2. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten servicios en lugares distintos a la residencia de sus familias. (Artículo 190, C.S.T.).

ARTÍCULO 33. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan (Artículo 192 CST. Modificado Decreto 617/1954, art. 8).

ARTÍCULO 34. La Universidad llevará un registro especial de vacaciones en el que se anotará la fecha en que ha ingresado cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas (Artículo 187 CST. Adicionado Decreto 13/1967, art. 5).

PARÁGRAFO 1. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea (Artículo 46 CST. Subrogado Ley 50/1990, art. 3, Parágrafo).

PARÁGRAFO 2. Para los trabajadores que adquieren la calidad de profesores, las vacaciones disfrutadas dentro del período académico o del año lectivo, excluyen las vacaciones legales, en cuanto aquéllas excedan de quince (15) días (Artículo 102 CST).

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 35. La Universidad concederá a sus trabajadores los siguientes permisos y licencias que otorga la ley: licencia por maternidad, licencia por paternidad, licencia por grave calamidad doméstica, licencia por entierro de los compañeros, licencia por luto en caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o cualquier familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o civil, licencia como consecuencia del desempeño en cargos oficiales, licencia para ejercer el derecho al voto.

UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia
Vigilada Mineducación

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad de aviso puede ser anterior o posterior al hecho que la constituye o al tiempo de ocurrir ésta, según lo permitan las circunstancias. Este tiempo será remunerado, y se concederá por un tiempo razonable a criterio de la Universidad. (Sentencia C930 de 2009).
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta al diez por ciento (10%) de los trabajadores.
3. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
4. Los permisos para asistir a citas médicas son remunerados y deberá darse aviso a La Universidad con la anticipación que las circunstancias lo permitan, debiendo justificar el trabajador el tiempo usado en la atención media, lo que hará con documento idóneo.
5. Conforme con lo establecido en el art. 1º de la ley 1280 de 2009 que adicionó el art. 57 del C.S.T. se otorgará 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 segundo civil, una licencia remunerada por luto de 5 días hábiles, cualquiera que sea su modalidad de contratación o vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que se trata en este numeral y por tanto no son concurrentes.
6. Conceder al trabajador, acorde con lo estipulado en la Ley 1822 de 2017, ocho (8) días hábiles de licencia remunerada por paternidad, para lo cual debe estar cotizando durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia. La Universidad deberá hacer el trámite para el reconocimiento de la licencia de paternidad ante la E.P.S., pero es obligación del trabajador informar a la Universidad la ocurrencia del hecho que genera la licencia. (Art. 121 D. 019/2012).
7. Conceder a la trabajadora en estado de embarazo, conforme lo establecido en la Ley 1822 de 2017, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del C.S.T., de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria por lo menos dos (2) semanas antes del parto, conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo. (Art. 57 del CST modificado por el Art. 1 de la Ley 1822 de 2017).

PARÁGRAFO 1. Cualquier permiso adicional será otorgado luego de examinar cuidadosamente las razones invocadas por el trabajador en la solicitud escrita, la cual debe ser avalada por el jefe inmediato si la considera procedente. Estos permisos adicionales no remunerados salvo que se acuerde compensación del tiempo.

PARÁGRAFO 2. Licencias no remuneradas. Cuando un trabajador se encuentra en licencia no remunerada, derivada de solicitud por él presentada, se le separa temporalmente de su cargo. En este caso, el contrato de trabajo se suspende de conformidad con el numeral 4° del artículo 51 del CST, por lo que cesan las obligaciones de prestar el servicio para el trabajador, y de remunerarlo para la Universidad.

En casos especiales, la Universidad podrá conceder licencia, máximo hasta de sesenta (60) días a sus trabajadores, previa calificación que del caso haga la División de Gestión del Talento Humano con la Presidencia, conforme a las necesidades de la misma.

UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia
Vigilada Mineducación

Si se requiere una licencia superior a sesenta (60) días será estudiada por la Presidencia de la Universidad.

PARÁGRAFO 3. La ausencia por enfermedad solo se justificará mediante la presentación de certificación expedida por la Empresa Prestadora de Salud – EPS, a la que esté afiliado el trabajador o por la Administradora de Riesgos Laborales - ARL, según el caso.

PARÁGRAFO 4. La Universidad así mismo podrá conceder licencias a los profesores de conformidad con el Estatuto Profesoral. En caso de vacío o duda, se aplicarán las normas de suspensión del contrato de trabajo.

CAPITULO VIII
SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 36. Formas y libertad de estipulación

1. La Universidad y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbítrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14,16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales (salario integral), valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Universidad, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. (Art. 132 CST)
4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales será del setenta por ciento (70%). (Art. 49 de la Ley 789 de 2002 y artículo 18 de la Ley 50 de 1990).
5. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 37. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores (artículo 133 CST).

Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, a través de medios electrónicos a la cuenta bancaria indicada por el trabajador, en el formato diseñado para ello.

UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia
Vigilada Mineducación

ARTÍCULO 38. El periodo de pago en la Universidad es mensual y se hará efectivo al final de cada mes. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, previa la debida identificación de ésta y su aceptación por parte de la Universidad.

PARÁGRAFO 1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

PARÁGRAFO 2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras, y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134 CST).

ARTÍCULO 39. Los reclamos originados en el pago del salario, se harán directamente por el interesado en el área de compensación de la División de Gestión del Talento Humano. Lo anterior, dentro del plazo comprendido entre el pago que origina el reclamo y el siguiente.

CAPITULO IX
SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES LABORALES, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 40. Es obligación de la Universidad velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, orientado a la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 41. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Entidad Promotora de Salud (E.P.S.), o la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.), a la que se encuentren afiliados.

ARTÍCULO 42. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la División de Gestión del Talento Humano de la Universidad, a su jefe inmediato o a quien haga sus veces. Una vez se reincorpore deberá presentar la incapacidad correspondiente.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico ocupacional terminada la incapacidad, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 43. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico ocupacional que los haya atendido, así como a los exámenes y tratamiento preventivo que para todos o algunos de ellos ordenen en determinados casos la Universidad o las entidades del Sistema de Seguridad Social. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia
Vigilada Mineducación

ARTÍCULO 44. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la Universidad para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes laborales.

PARÁGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de la Universidad, debidamente difundido entre la comunidad u oportunamente dado a conocer por escrito, facultan la Universidad para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa. (Art. 91, literal b), Decreto 1295 de 1994 y Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 45. En caso de accidente laboral, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y/o la atención en el sitio del accidente y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del evento, informando el mismo en los términos establecidos en la normatividad aplicable vigente, entre ella el Decreto 1295 de 1994, Resolución 1401 de 2007 y Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 46. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a su jefe inmediato o a quien haga sus veces, a la Universidad o a su representante, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno. Según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad, cuando haya lugar. (Res. 2851/2015, Decreto 1072/2015, Art. 21 y 62 Ley 1295/1994)

PARÁGRAFO. La Universidad no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 47. La Universidad y las instituciones administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes laborales y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes laborales o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente laboral o enfermedad laboral que ocurra en la Universidad, deberá ser informado a la institución Administradora de Riesgos Laborales y a la Empresa Prestadora de Salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad (Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 48. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Universidad como los trabajadores se someterán a las normas de riesgos laborales del

UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia
Vigilada Mineducación

Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989 expedida por el Ministerio de la Protección Social, el Decreto 1072 de 2015 y, las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002, la Ley 1562 de 2012, Decreto 1443 de 2014 y las demás que con tal fin se establezcan, del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO X
PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 49. Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

1. Respeto al direccionamiento de la Universidad, sus Fundamentos, Principios y Compromisos de la Misión y fines estatutarios.
2. Respeto y acatamiento de las normas de los Estatutos, Reglamentos y demás disposiciones reglamentarias de la Universidad.
3. Respeto y subordinación a los superiores.
4. Respeto a sus compañeros de trabajo
5. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
6. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Universidad.
7. Contribuir con su ética moral y cumplimiento de los deberes y responsabilidades a los cuales se obliga, en virtud del prestigio, honor y dignidad de la Universidad.
8. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
9. Ser verídico en todo caso.
10. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, relacionados con el trabajo y la disciplina general de la Universidad por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
11. Recibir, aceptar y ceñirse a las órdenes, instrucciones y correcciones que le impartan sus jefes o quienes, por sus calidades personales, representen a la Universidad relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es, en todo caso, la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Universidad en general.
12. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe en el desempeño de sus actividades y especialmente en el uso de elementos de protección personal y el manejo de las máquinas, equipos o instrumentos de trabajo, que logre evitar accidentes laborales.
13. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde por orden de la Universidad debe desempeñar sus labores, siendo prohibido en consecuencia, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros o dependencias de la Universidad o fuera de ella.
14. Utilizar y hacer buen uso de todos los medios físicos y electrónicos que la Universidad le proporciona, para el buen desempeño de sus labores y comunicación con sus compañeros de trabajo, así como de las instalaciones.
15. Asistir a cursos, seminarios, talleres y demás actividades de formación a la cual la Universidad envíe en comisión o capacitación.
16. Utilizar adecuadamente las herramientas de correo electrónico y/o el acceso a

UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia
Vigilada Mineducación

Internet facilitadas por la Institución.

17. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública, en los lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacer dádivas. (Art. 126 del C.S.T).
18. Comunicar oportunamente a La Universidad o sus representantes las observaciones o información necesaria para evitar perjuicios en el desarrollo del trabajo, afectándose los intereses de la Institución.
19. Prestar colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente.
20. No incurrir en las conductas reguladas por la Ley 1010 de 2006 o aquella que la modifique, derogue, adicione o complemente, como constitutivas de acoso laboral.
21. No consumir sustancias psicotrópicas y/o bebidas alcohólicas dentro de las instalaciones de la Universidad
22. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales, las de este Reglamento o las que sean asignadas por la Universidad a través de estatutos, manuales de funciones, descriptivos de cargos, convención o pacto colectivo, contrato colectivo, cartas, circulares o políticas.

PARÁGRAFO. Los profesores de la Universidad, además de los deberes antes citados, tienen los deberes que se citan en el Estatuto Profesoral, los cuales hacen parte integrante de este Reglamento.

CAPITULO XI
ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 50. Para los efectos de autoridad y ordenamiento, lo mismo que para todos los efectos legales y reglamentarios el orden jerárquico es el establecido en los Estatutos de la Universidad.

PARÁGRAFO 1. Los cargos con facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Universidad, incluidos los profesores son: El Presidente, El Vicepresidente, el Director Administrativo y la Dirección de la División de Gestión del Talento Humano, En todo caso los cargos facultados para imponer sanciones, pueden delegar tal facultad

PARÁGRAFO 2. Los Requerimientos y Amonestaciones no son sanciones disciplinarias, pero si una forma de ejercer el *Ius Variandi* y por ello los requerimiento o amonestaciones verbales o escritas a que haya lugar podrán ser realizadas por el jefe inmediato del trabajador cuando considere que tal medida es necesaria.

PARÁGRAFO 3. Los Requerimientos o amonestaciones verbales o escritos a los profesores, pueden ser dadas por su jefe inmediato. En todo caso si éste o cualquier otro trabajador considera que el profesor ha incurrido en una conducta disciplinable o generante de medidas administrativo laborales contenidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo deberá reportar los hechos a la Dirección de la División de Gestión del Talento Humano en el formato diseñado para ello.

CAPITULO XII
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia
Vigilada Mineducación

ARTÍCULO 51. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y/o a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Artículo 242, ordinales 2 y 3 - C.S.T. y Sentencia C 622 de 1997).

CAPITULO XIII
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 52. Son obligaciones especiales de la Universidad:

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 en forma satisfactoria.
2. Procurar a los trabajadores instalaciones locativas apropiadas para el desempeño de sus funciones y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades laborales, de forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar dentro de los límites legales los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto la Universidad mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias o permisos de que trata el artículo 35 de este Reglamento, en los términos indicados en el mismo y en las normas vigentes.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado, e igualmente entregar al trabajador la comunicación para practicar el examen médico de retiro, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico, y darle certificación sobre el particular. Se considerará que el trabajador desiste voluntariamente o 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 información y/u orden correspondiente. En tal caso cesa tal obligación para la Universidad.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, la Universidad le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
9. Conceder a las trabajadoras que estén en períodos de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado. D. 13/67, artículo 7.
10. Conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos

remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia por embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que la Universidad comunique a la trabajadora en tales períodos o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas (Artículo 241 CST, modificado, D. 13/67, artículo 8).

11. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la Ley, en caso de que apliquen.
12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
13. Afiliar a sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo de la Universidad, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera (artículo 244 del Decreto Ley 2737 de 1989).

ARTÍCULO 53. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor asignada en los términos estipulados.
2. Observar los preceptos de este reglamento y acatar o cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Universidad o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Universidad, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes. En consecuencia, el trabajador evitará hablar con personas extrañas a la Universidad de asuntos relacionados con la organización interna del mismo, manteniendo en reserva cualquier dato obtenido o que le llegue a su conocimiento por razón de su oficio y no retirar de los archivos de la Universidad**,** sin previo permiso del representante de ésta, documento alguno ni darlos a conocer a alguna persona.
4. El trabajador evitará también cualquier comentario irrespetuoso o despectivo de sus compañeros de trabajo o de información que pueda dañar la imagen de la Universidad y/o de cualquier miembro de la Institución.
5. La observancia de una conducta responsable, la dignidad de su cargo y los Principios Institucionales.
6. El respeto y cumplimiento fiel y estricto de todas las disposiciones que se derivan de la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo, el contrato, las leyes, los reglamentos y las políticas de la Universidad. Prestar sus servicios de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y condiciones acordadas
7. Ejecutar personalmente el trabajo propio de su cargo o el que se le asigne en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta su jefe inmediato, la Universidad o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
8. No obtener, comunicar, ni emplear, revelar, divulgar o copiar a favor de terceros, salvo autorización expresa de autoridad competente, secretos relacionados con descubrimientos, invención científica, procesos o aplicaciones técnicas, industriales, comerciales o información que haya conocido con ocasión al servicio que presta, y que la Universidad considere que son de naturaleza reservada, cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Institución.
9. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro normal y natural, los instrumentos, útiles que le hayan sido facilitados para la ejecución del trabajo. Hacer

uso de estos instrumentos, útiles de trabajo y elementos de protección personal en el lugar que la Universidad indique para ello y solamente en beneficio de ésta evitando hacer o propiciar cualquier competencia contra ella.

10. Responder por el inventario que le haya sido asignado por la Universidad y en caso de daño grave causado intencionalmente o pérdida, restituir su valor real.

11. Guardar rigurosamente el buen trato en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo.

12. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten, amenacen o perjudiquen las personas, o las cosas o los trabajos por realizar de la Universidad.

13. Impedir el desperdicio de materiales.

14. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Universidad o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales contenidas en los respectivos reglamentos.

15. Registrar en la División de Gestión del Talento Humano de la Universidad su domicilio y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. En consecuencia, en caso de cualquier comunicación que se dirija al trabajador, se entenderá válidamente notificada y enviada a éste, si se dirige a la última dirección que el trabajador tenga registrada en la Universidad.

16. Comunicar a la División de Gestión del Talento Humano de la Universidad, inmediatamente se produzcan cambios de estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos con el fin de que la Universidad pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan.

17. Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores, laborar con iniciativa y de manera ordenada y efectiva la jornada reglamentaria, colaborando también, especialmente, en todas las actividades de trabajo que lo requieran para ser ejecutadas satisfactoriamente.

18. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario asignado y debidamente preparado para iniciar su labor diaria.

19. Someterse a los controles y medidas instaladas en las Sedes de la Universidad, para evitar sustracciones de objetos u otras irregularidades en materia de seguridad a nivel institucional.

20. Reportarse a su jefe inmediato, a las horas de entrada y salida.

21. Observar estrictamente lo establecido por la Universidad para solicitud de permisos y para avisos y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.

22. Laborar en horas extras o en días festivos cuando así lo indique la Universidad por razones de necesidad del servicio.

23. Portar el carné que le otorga la Universidad y que lo identifica como trabajador, así como presentarlo en todas las ocasiones en que así lo exija la Universidad por razones de cualquier control.

24. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por la Universidad, dentro o fuera de sus Sedes, a los que se le invita o se le indica participar.

25. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por la Universidad o sus representantes.

26. Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o Institución a formular reparos ante la Universidad por la conducta y el cumplimiento de tareas y responsabilidades como trabajador.

UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia
Vigilada Mineducación

27. Evitar que personas extrañas a la Universidad utilicen los servicios y beneficios destinados por ésta a sus trabajadores y a sus familiares.
28. Para los trabajadores a quienes la Universidad suministre dotación, es obligatorio su uso diario y su conservación en buenas condiciones.
29. Aceptar los traslados y cambios de labor u horario siempre y cuando éstos no desmejoren las condiciones laborales.
30. De acuerdo con las condiciones establecidas por la Ley y las que fije la Universidad, someterse a los exámenes médicos obligatorios.
31. Dar buen trato al público (profesores, alumnos, padres de familia, proveedores) y en general a toda persona que directa o indirectamente esté relacionada con la Universidad.
32. Observar con mayor diligencia y cuidado las normas de orden y aseo personal y de su sitio de trabajo.
33. Acatar las medidas y/o recomendaciones prescritas por el médico de la E.P.S. y/o A.R.L. y/o autoridad competente de la Universidad y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
34. Reportar de manera inmediata la ocurrencia de un accidente laboral, de acuerdo con el trámite establecido por la Universidad y la Ley.
35. Cumplir con las normas internas que la Universidad expida, tanto como Política, Reglamentos, Protocolos, Instructivos, Normas y Procedimientos.
36. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud dentro del marco de la ley.
37. Reconocer que los datos personales contenidos en las bases de información a los que tenga acceso son de propiedad exclusiva de la Universidad, por lo tanto, su uso será exclusivamente para los fines dispuestos por ella en cumplimiento de la normativa sobre protección de datos personales. Los usos diversos se entenderán como no autorizados y el trabajador no podrá aplicarlos o utilizarlos con fines distintos a los previstos por la Universidad. El trabajador será responsable por el uso no autorizado que realice en la recolección, almacenamiento, uso, circulación o supresión de datos personales y de las acciones legales, reclamos o demandas por su utilización indebida.
38. Custodiar e impedir el acceso a las bases de datos de la Universidad por parte de terceros y proceder al tratamiento de conformidad con lo establecido en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, el Decreto 1377 de 2013, la política de tratamiento de datos personales de la Universidad y demás normativa que regule la materia.
39. Garantizar la seguridad de la información a la que accede y en especial, la confidencialidad e integridad de los datos contenidos en las bases de datos implementando medidas de seguridad suficientes que permitan el cuidado y conservación de los datos personales de los titulares, evitando su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento.
40. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales y de las de este Reglamento, del Estatuto Profesoral, o las que le sean asignadas por la Universidad al trabajador en los manuales de funciones, perfil del cargo, comunicados, guías o circulares.

ARTÍCULO 54. Obligaciones especiales para los Decanos, Directores, Jefes de Departamento o Sección, Coordinadores o Supervisores, que presten sus servicios en áreas docentes y administrativas.

Además de las obligaciones que rigen para los demás trabajadores son obligaciones para estos trabajadores las siguientes:

1. Dar buen ejemplo con su propia conducta.
2. Dirigir, coordinar, controlar e impulsar el trabajo de cada uno de los miembros de su equipo de trabajo, con el fin de que se realicen las labores dentro de las normas de la Universidad y en la calidad y cantidad por ella exigidas.
3. Dar a conocer y hacer cumplir las políticas, los reglamentos, las normas y procedimientos de la Universidad.
4. Mantener la disciplina entre los trabajadores bajo sus órdenes mediante el buen uso de su autoridad y estimular el trabajo en equipo y la colaboración del personal en las tareas que se le encomienden.
5. Informar y consultar a sus propios superiores o en su defecto a la Dirección de la División de Gestión del Talento Humano sobre los problemas que puedan surgir de las relaciones de trabajo.
6. Prestar plena colaboración a la División de Gestión del Talento Humano de la Universidad para que se tramiten en forma debida y oportuna los asuntos relativos al manejo del personal a su cargo.
7. Formular sugerencias que actualicen los procedimientos administrativos o académicos que se encuentren resueltos o aquellas que indiquen la manera como pueden modificarse esos mismos procedimientos a fin de ser más ágiles y que se ajusten a la realidad institucional.
8. Informar oportunamente y por escrito a la División de Gestión del Talento Humano, sobre las faltas cometidas por cualquier trabajador a su cargo.
9. Las demás que se deducen como trabajador de dirección, manejo y confianza.
10. Acatar las disposiciones del estatuto profesoral.

ARTÍCULO 55. Obligaciones especiales para los profesores:
Además de las obligaciones legales, contractuales, estatutarias y reglamentarias, son obligaciones para éstos trabajadores las siguientes:

1. Observar, en sus relaciones con la Universidad y el estudiantado, una conducta responsable acorde con la moral cristiana, la dignidad de su cargo y las normas éticas y académicas que inspiran los principios de formación humanística e intelectual de la Universidad Católica de Colombia;
2. El trato respetuoso a los integrantes de la comunidad universitaria y el respeto a las diferentes formas de pensamiento y expresión de ideas, así como a la libertad del ejercicio de la actividad académica con objetividad intelectual;
3. Utilizar con responsabilidad los espacios de desarrollo académico y de bienestar y de no restringir o impedir la participación en actividades de bienestar y uso de los recursos a otros miembros de la comunidad académica de la Universidad;
4. Mantener la prudente reserva sobre los temas académicos de prueba; guardar, en el método de evaluación, el equilibrio aconsejable que confronte la severidad académica con la rectitud en la calificación de los alumnos;
5. En guarda de los postulados éticos de la Universidad, abstenerse de solicitar o recibir préstamos o dádivas de los estudiantes;
6. Entregar, tanto a la Universidad como a los alumnos, el resultado de sus evaluaciones en las fechas previstas en los respectivos cronogramas de cada facultad.
7. Cumplir con las obligaciones que se citen en el contrato de trabajo o en documento

integrante del mismo, así como el Estatuto Profesoral.

CAPITULO XIV
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD Y SUS TRABAJADORES

ARTÍCULO 56 Se prohíbe a la Universidad:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
   - **a)** Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
   - **b)** Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la Ley los autorice.
   - **c)** En cuanto a la cesantía, la Universidad puede retener el valor respectivo en los casos del Artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Universidad.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar a presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter civil, religioso o políticos o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, CST.).
10. Vulnerar el derecho a la intimidad de sus trabajadores.
11. Hacer o permitir cualquier acto de discriminación contra el trabajador en razón a su religión o creencia, su raza y/o etnia a la que pertenezca, o su discapacidad (en caso de que la tuviere).

ARTÍCULO 57. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la dependencia en la que el trabajador debe cumplir con sus oficios, los útiles de trabajo, sin previa autorización del jefe inmediato para llevarlos a otras dependencias de la Universidad, cualquiera que sea la finalidad.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de sustancias estupefacientes, o consumir cualquiera de estas sin previa prescripción médica, en el sitio de trabajo.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar el sistema de vigilancia.

UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia
Vigilada Mineducación

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Universidad.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas, ventas de artículos o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda o distribuir sin previa autorización de la Universidad, periódicos, folletos, boletines, circulares, volantes, etc. en los lugares de trabajo o dentro de las instalaciones o predios de la Universidad.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Universidad en objetivos distintos del trabajo contratado;
9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad de los compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificaciones, talleres o salas de trabajo.
10. Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de la Universidad, datos relacionados con la organización o con cualquiera de los sistemas, servicios o procedimientos de la misma de que tenga conocimiento en razón a su oficio.
11. Llevar fuera de las oficinas de la Universidad sin autorización previa, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza de propiedad de la Universidad, o prestarlos o fotocopiarlos si autorización.
12. Salir de las dependencias de la Universidad en horas hábiles de trabajo sin previa autorización.
13. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno, de los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras obtenidos o conocidos por el trabajador, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.
14. Obtener, copiar, emplear, revelar o divulgar secretos relacionados con descubrimientos, invenciones científicas, procesos o aplicaciones industriales o comerciales de la Universidad, llegados a su conocimiento por razón de su cargo, oficio o profesión y que la Universidad considera que deban permanecer en reserva.
15. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
16. Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses o suspensiones del trabajo en la Universidad, cuando tales hechos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarios a las disposiciones de la ley y el reglamento.
17. Realizar defectuosa o negligentemente el trabajo.
18. Interponer o hacer interponer obstáculos de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otros trabajadores o máquinas y equipos situados en el lugar de trabajo, no salga en la cantidad, calidad y tiempo fijados por la Universidad.
19. Causar cualquier daño en la labor confiada, o en las instalaciones, equipos, y elementos de la Universidad.
20. Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, el vehículo, los instrumentos, equipos y materiales de la Universidad.
21. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de la Universidad.
22. Presentarse tarde al trabajo.
23. Abandonar el trabajo asignado sin previo aviso al supervisor y sin autorización expresa de éste.

UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia
Vigilada Mineducación

24. Comenzar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias, sin orden o autorización expresa de su respectivo jefe inmediato.
25. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba sucederle con la labor.
26. Efectuar reuniones de cualquier naturaleza, en locales o predios de la Universidad sin previo permiso de la misma, aun cuando sean en horas diferentes a las de trabajo.
27. Dormir en los sitios u horas de trabajo.
28. Solicitar a sus compañeros de trabajo préstamos en dinero o en especie.
29. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas o el nombre de la Universidad.
30. Pasar a otro puesto o lugar de trabajo sin orden o autorización de su superior.
31. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo.
32. Ingerir o mantener dentro de la Universidad, en cualquier cantidad, licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier substancia o producto semejante.
33. Fumar en los lugares prohibidos por la ley o en lugares donde pueda llegar a causar algún perjuicio a la Universidad o a su comunidad (Ley 1335 de 2009, artículo 19).
34. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer de los archivos cualquier documento de la Universidad, sin autorización expresa de ésta.
35. Aprovecharse de circunstancias especiales para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo y ocultar el hecho.
36. Originar riñas, discordia o discusión con otros trabajadores de la Universidad o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.
37. No entregar al día y en debida forma su puesto de trabajo a quien por motivo alguno deba sucederlo.
38. Emplear más del tiempo necesario para realizar el objeto del permiso concedido por la Universidad o utilizar el mismo en asuntos diferentes a los solicitados.
39. Sacar de la Universidad paquetes u objetos similares sin ser revisados por los vigilantes o personas encargadas de hacerlo.
40. Transportar en los vehículos de la Universidad, personas u objetos ajenos, sin la debida autorización de su superior.
41. Disponer de dinero, cheques, letras de cambio y demás instrumentos negociables, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a la Universidad o por ésta con destino a sus acreedores, clientes, trabajadores, etc.
42. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
43. No atender las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores.
44. Dedicarse a escuchar radio o ver televisión en horas y sitios de trabajo sin autorización de su inmediato superior.
45. Permitir que otros tengan que efectuar el trabajo que se le ha asignado cuando por su actitud negligente u omisiva, no lo realiza.

ARTÍCULO 58. Se prohíbe a los profesores:

1. Prestar a título particular servicios de asesoría o tutoría en trabajos relacionados con el ejercicio de sus funciones, sin previa autorización escrita de las autoridades académicas de la Universidad en los horarios comprometidos con la Universidad.
2. Aprovechar el cargo para hacer actividades y/o gestiones ajenas a las propias de su labor docente en provecho propio o de terceros ante terceros.
3. Incitar, estimular, motivar o coadyuvar dentro o fuera de la Universidad, actos,

hechos o comentarios que lesionen el honor, la dignidad, el prestigio o la ética de la Institución o en particular de cualquiera de sus integrantes.

4. Dejar de dictar las clases en los horarios fijados, sin justificación.
5. Promover o autorizar movimientos estudiantiles tendientes a obtener por medio de coacción la solución de problemas presuntos o reales.
6. Tratar a los alumnos, al personal académico o al personal administrativo en forma descortés, injusta o de tal forma que pueda dar lugar a conflictos.
7. Retener en forma injustificada las calificaciones, informes u otras asignaciones que le confíe la Universidad.
8. Modificar sin la debida autorización las calificaciones que ha entregado a la Universidad, luego de haberse vencido el período reglamentario para su rectificación.
9. Las demás que se indiquen en el contrato individual de trabajo y que se deriven del Estatuto Profesoral.

CAPITULO XV
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 59. La Universidad establece en el presente Reglamento, obligaciones y prohibiciones para todos los trabajadores incluido los profesores respecto de los cuales incluye unas obligaciones especiales según las funciones que ejerce este cargo. Su transgresión, previo proceso disciplinario, implica la imposición de las sanciones correlativas, entendiéndose que la Universidad no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en la ley, en este Reglamento, en el Estatuto Profesoral, en fallo arbitral o en el contrato individual de trabajo. (Artículo 114 CST.)

PARÁGRAFO. El Incumplimiento grave de obligaciones o prohibiciones, de las funciones, o el incurrir en faltas graves previstas en este Reglamento, en el contrato de trabajo o en el Estatuto Profesoral y demás justas causas previstas en la ley, dará lugar a la terminación del contrato de trabajo. El despido en todo caso no es una sanción disciplinaria.

ARTÍCULO 60. La Universidad establece la escala de faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias serán las siguientes:

A. FALTAS DISCIPLINARIAS LEVES A LAS FUNCIONES, OBLIGACIONES, PROHIBICIONES, A LOS DEBERES Y SUS SANCIONES.

El trabajador que incurra en conductas que a juicio de la Universidad no le causan un grave perjuicio, pero que constituyan incumplimiento leve de funciones, obligaciones, prohibiciones y/o deberes legales, contractuales, reglamentarios, estatutarios, tales como las que luego se citan, incurrirá en las sanciones que más adelante se indican. Las faltas a titulo enunciativo y no taxativo son entre otras las siguientes:

PARA LOS TRABAJADORES EN GENERAL

1. Incurrir en actos contrarios a las buenas costumbres dentro de la Universidad o en los sitios en los que el trabajador, incluidos los profesores, representen a la Universidad.
2. Realizar conductas o actos tendientes a entorpecer el normal desarrollo de las actividades académicas o administrativas.
3. Portar armas de fuego o de cualquier naturaleza dentro de la Universidad.

UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia
Vigilada Mineducación

4. Practicar juegos de azar dentro de la Universidad.
5. Desplegar conductas contrarias a la dignidad del cargo y de la Universidad.
6. Hacer uso indebido de los recursos suministrados por la Universidad para el desarrollo propio de las funciones Institucionales.
7. No asistir a la reunión o reuniones convocadas por la Decanatura, la Dirección del Departamento o Instituto o por las Directivas de la Universidad.
8. Actuar, dentro o fuera de la Universidad, en forma negativa que comprometa la imagen institucional.
9. Violar y/o incumplir levemente, las funciones, las obligaciones deberes y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias.
10. La manifiesta e inadecuada atención al público en ejercicio de sus funciones.
11. El uso para fines distintos a los relacionados con las funciones propias del cargo de redes corporativas, equipos, sistemas y medios informáticos asignados por la Universidad cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad.

PARA LOS PROFESORES EN PARTICULAR:
Además de las faltas contenidas en el párrafo anterior, también son faltas para los profesores las siguientes:

1. Faltar a una clase sin causa justificada en el período académico.
2. No reportar y socializar las notas de las evaluaciones a los estudiantes dentro de los plazos establecidos por la Universidad en el calendario académico para cada período académico.
3. Dedicar el tiempo de clase para desarrollar actividades no académicas.
4. Ejercer la actividad académica irrespetando las diferentes formas de pensamiento y la conciencia de los estudiantes, por su credo político, religioso o de otra índole.

La violación leve por parte del trabajador de sus obligaciones, funciones, deberes y prohibiciones contractuales, legales y/o reglamentarias, incluidas, pero sin limitar, las antes citadas, implica: por primera vez, suspensión del contrato hasta por ocho (8) días; por segunda vez hasta por treinta (30) días y tercera vez la suspensión del contrato hasta por dos (2) meses.

B. FALTAS DISCIPLINARIAS LEVES A LA JORNADA y SUS SANCIONES.

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad implica, por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida; por segunda vez, multa equivalente a la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez, suspensión en el trabajo por ocho (8) días; y por cuarta vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

2. El retardo entre quince (15) y cuarenta (40) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad implica: por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días; por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

3. El retardo por más de cuarenta (40) minutos en la hora de entrada, así como la falta total al trabajo en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad implica: por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por veinte (20) días.

4. La falta total al trabajo durante un día, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad implica, por la primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

5. Abandonar el sitio de trabajo sin la autorización pertinente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad implica: por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

PARÁGRAFO: La imposición de la sanción no impide que la Universidad prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones. (Art. 113 del C.S.T).

C. SANCIONES DISCIPLINARIAS EN GENERAL.

1. **Llamado de atención**: Consiste en la advertencia privada con la especificación de ser sanción disciplinaria, con copia a la hoja de vida, y la hará la Dirección de la División de Gestión del Talento Humano o quien tenga facultad sancionatoria al trabajador que cometiere una falta leve, previniéndole para que en lo sucesivo no se repita, lo anterior sin perjuicio de las regulaciones expresas que se incluyen en la escala de faltas y sanciones.

2. **Suspensión del trabajo**: Consiste en la suspensión del contrato de trabajo con los efectos previstos en el Artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual no puede pasar por la primera vez de 8 días y por la segunda de 2 meses.

3. **Multa:** Es una sanción pecuniaria que nunca puede exceder de la quinta parte del salario de un (1) día. la Universidad podrá descontar las multas del valor de los salarios del trabajador respectivo. La imposición de una multa no obsta para que se prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. (Art. 113 del C.S.T).

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 61. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Universidad deberá oír al trabajador inculpado directamente.

UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia
Vigilada Mineducación

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Universidad de imponer o no, una sanción disciplinaria. (Artículo 115 CST. Subrogado Decreto Ley 2351/1965, art. 10).

ARTÍCULO 62 Se establece el siguiente procedimiento para la aplicación de sanciones disciplinarias:

1. Cualquier miembro de la comunidad universitaria tiene el deber de informar al jefe inmediato del trabajador y/o a la Dirección de la División de Gestión del Talento Humano aquellas actuaciones que puedan llegar a conformar una falta disciplinaria en los términos del presente Reglamento, del Estatuto Profesoral o la Ley.

2. Recibido el caso por quien haya sido informado del acaecimiento de la conducta presuntamente configurativa de una falta, éste debe proceder a hacer el informe disciplinario, documento que debe contener la información completa de los hechos, descritos en sus circunstancias de tiempo, modo y lugar, indicando el nombre de testigos y anexando las pruebas con que cuente, debiendo remitir a la Dirección de la División de Gestión del Talento Humano el caso a más tardar dentro de los dos (2) días hábiles y laborales siguientes a aquel en que conoció el mismo.

3. Recibido el informe, la Dirección de la División de Gestión del Talento Humano, esta delegará a un funcionario de la unidad académica o administrativa que estime conveniente, (excepto que el asunto sea de un profesor) quien cuenta con cinco (5) días hábiles y laborales para sustanciar el caso, luego de lo cual, procederá el encargado a informar al trabajador a quien se le atribuya la posible falta disciplinaria, la apertura del proceso disciplinario mediante comunicación formal en el que se le indicará de manera clara y precisa la conducta, las faltas disciplinarias a que esa conducta puede dar lugar y la calificación provisional de la conducta como falta disciplinaria, dando traslado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, así como la indicación del término en el que será citado para ser oído en descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, o a solicitarle estos mismos por escrito, sin perjuicio que se haga diligencia.

PARÁGRAFO. Si la acción disciplinaria es de un profesor, el caso será conocido y tramitado en primera instancia por la Dirección de la División de Gestión del Talento Humano.

4. La diligencia de descargos debe ser citada con una anticipación de por lo menos dos (2) días hábiles con relación a la fecha en que se realizará la misma. En caso que la notificación sea por correo, se tomará como fecha para contabilizar los dos (2) días, desde el día siguiente a la entrega por parte de la Institución de correos.

Si el trabajador no se presenta, o no entrega los descargos en el día y a la hora fijada, se entiende que no tiene descargos que hacer y por tanto se tomará la decisión que corresponda según las pruebas con las que se cuente

5. En el acta de descargos se dejará constancia de la formulación de los descargos, la controversia de las pruebas en contra del trabajador a quien se le imputa la

UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia
Vigilada Mineducación

conducta posible de sanción y aquellas que allega como sustento de sus descargos, así como se procurará presentar y obtener las pruebas conducentes para una mejor calificación y esclarecimiento de los hechos.

6. Dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la celebración de la diligencia de descargos, el delegado de la Dirección de la División de Gestión del Talento Humano que atendió el caso en primera instancia (excepto que el asunto haya sido de un profesor) deberá notificar al trabajador la decisión, indicándole a éste que procede el recurso de apelación en el efecto suspensivo, que deberá interponer y sustentar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la sanción.

7. Si entregada la notificación al trabajador, éste se niega a firmarla, quien hace la notificación hará firmar el duplicado de la misma por dos testigos con sus respectivos documentos de identificación, haciendo constar la negativa del trabajador a recibir o firmar el duplicado de la comunicación. De esta manera se entenderá para todos los efectos legales y reglamentarios surtida la notificación de la decisión tomada por la Universidad sobre el particular.

8. Las sanciones se aplicarán gradualmente de acuerdo con la gravedad de la falta o la reincidencia de la misma, según el Reglamento Interno de Trabajo.

Serán atenuantes para el trabajador su buen comportamiento durante los tres (3) años anteriores al hecho investigado disciplinariamente o en el tiempo de vinculación si fuere menor.

9. **DOBLE INSTANCIA**: El recurso de apelación en el área administrativa se interpone ante quien decidió en primera instancia el caso, el que será remitido a la Dirección de la División de Gestión del Talento Humano, quien será competente para conocer y decidir el recurso, esto dentro de un término no mayor a diez (10) días hábiles, contados desde la fecha en que se reciba el expediente disciplinario. De no presentarse recurso dentro del término estipulado quedará en firme la sanción impuesta al trabajador**.**

PARÁGRAFO 1. La segunda instancia en los procesos disciplinarios de los profesores puede ser el Director Administrativo, el Vicepresidente y el Presidente, pero el recurso se interpone ante quien conoció en primera instancia el caso.

PARÁGRAFO 2. En los casos de ser la Dirección de la División de Gestión del Talento Humano quien decida en primera instancia será competente en segunda instancia, el Director Administrativo, el Vicepresidente y el Presidente.

10. Una vez resuelto el recurso de apelación dentro del término establecido anteriormente, o ejecutoriada la decisión por no interponerse recurso, la Universidad deberá informar al trabajador la decisión, lo que hará mediante comunicación escrita dirigida al mismo por el medio más eficaz.

11. Si como consecuencia de un proceso disciplinario se evidencia que se configura una justa causa de terminación del contrato, se tomará la decisión correspondiente, la cual no es recurrible y solo es debatible ante la Justicia Ordinaria, lo que se

UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia
Vigilada Mineducación

informará al trabajador en la carta de terminación del contrato, pues se dará por terminada la acción disciplinaria para dar paso a la acción administrativo laboral, como es la decisión de terminación, dado que esta no es considerada en el sector privado como una sanción y por tanto este procedimiento no le es aplicable.

ARTÍCULO 63. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo. (Artículo 115 CST.)

PARÁGRAFO. En el evento que se inicie un proceso disciplinario y se evidencie la existencia de una justa causa, se dará por terminada la acción sancionatoria, para dar paso a las medidas administrativo –laborales, como es la terminación del contrato de trabajo por justa causa, que no es una sanción disciplinaria.

CAPITULO XVI
JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 64. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las indicadas en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo (Subrogado por el Art. 7° del Decreto 2351 de 1965), así como las faltas calificadas como graves en el presente Reglamento, contratos individuales, y en el estatuto profesoral.

En los términos del presente Reglamento Interno de Trabajo, se consideran justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo:

POR PARTE DEL EMPLEADOR:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra la Universidad, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra de la Universidad, de los miembros de su familia de sus representantes y socios.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, equipos, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus funciones.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo o cualquier falta grave calificada como tal en el pacto o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamento.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la Universidad.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en las labores análogas, cuando no se corrija en un

plazo razonable a pesar del requerimiento de la Universidad. Para dar aplicación de esta causal, la Universidad deberá ceñirse al siguiente procedimiento: 1. Requerirá previamente al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días; 2. Si hechos los anteriores requerimientos la Universidad considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y 3. Si la Universidad no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes (Decreto 1373/1996, art. 2, compilado por el DUR 1072/2015, art. 2.2.1.1.3.).

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador de aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la Universidad o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de vejez, jubilación o invalidez estando al servicio de la Universidad. Esta causal solo procederá cuando se trate de la pensión plena de acuerdo con la ley, la convención, el pacto colectivo, o el laudo arbitral (Ley 48/68, art. 3, numeral 6).
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime a la Universidad de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad (Decreto 1373/1966, art. 4 compilado por el DUR 1072/2015, art. 2.2.1.1.5.)

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, la Universidad dará aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

POR PARTE DEL TRABAJADOR:

1. El haber sufrido engaño por parte de la Universidad respecto a las condiciones de trabajado.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por la Universidad contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes de la Universidad con el consentimiento o tolerancia de éste.
3. Cualquier acto de la Universidad o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no puede prever al celebrar el contrato y que ponga en peligro su seguridad y su salud y que la Universidad no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por la Universidad al trabajador en la prestación del servicio.

UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia
Vigilada Mineducación

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte de la Universidad de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia de la Universidad sin razones válidas de la prestación de un servicio distinto, en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.

PARÁGRAFO. La parte que termine unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

ARTÍCULO 65. Son también justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la Universidad las siguientes faltas que se califican como graves:

A. EN GENERAL:

1. El retardo hasta de 15 minutos por quinta vez.
2. El retardo entre 15 y 40 minutos por cuarta vez.
3. El retardo de más de 40 minutos por tercera vez.
4. La falta total al trabajo durante un día por tercera vez.
5. Abandonar el sitio de trabajo por tercera vez
6. Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de las Universidad, datos relacionados con la organización o sus sistemas, servicios o procedimientos.
7. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno de los estudios, procedimientos, descubrimientos, informaciones, inventos, o mejoras obtenidos o conocidos por el trabajador, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.
8. Transferir a cualquier título o usufructuar en provecho propio o ajeno la propiedad intelectual o industrial que perteneciere a la Universidad.
9. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
10. Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses, suspensiones o disminución del ritmo de trabajo en la Universidad, cuando tales hechos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarios a las disposiciones de la ley y el reglamento.
11. Realizar defectuosa o negligentemente el trabajo.
12. Interponer o hacer interponer obstáculos de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otros trabajadores o máquinas y equipos situados en el lugar de trabajo, no salga en la cantidad, calidad y tiempo fijados por la Universidad.
13. Causar cualquier daño en la labor confiada, o en las instalaciones, equipos, y elementos de la Universidad.
14. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer de los archivos cualquier documento de la Universidad, sin autorización expresa de ésta.
15. Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente la ejecución del propio trabajo, el vehículo, los instrumentos, equipos y materiales de la Universidad.
16. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de la Universidad.
17. Abandonar el trabajo y el sitio asignado sin previo aviso al supervisor y sin autorización expresa de éste.
18. Comenzar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias, sin orden o

autorización expresa de su respectivo jefe inmediato.

19. Ingerir o mantener dentro de la Universidad, en cualquier cantidad, licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier substancia o producto semejante.
20. Disponer de dinero, cheques, letras de cambio y demás instrumentos negociables, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a la Universidad o por ésta con destino a sus acreedores, clientes, trabajadores, etc.
21. Crear o alterar documentos que tengan poder representativo o probatorio en su relación laboral para utilizarlos en su beneficio personal.
22. No atender las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores.
23. Dedicarse a escuchar radio o ver televisión en horas y sitios de trabajo sin autorización de su inmediato superior.
24. No efectuar el trabajo que se le ha asignado.
25. No concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por la Universidad o sus representantes.
26. Efectuar reuniones de cualquier naturaleza en locales o predios de la Universidad, sin previo permiso de la misma, aun cuando sean en horas diferentes a las de trabajo.
27. No prestar colaboración a la Universidad para que se tramiten en forma debida y oportuna los asuntos relativos al manejo de personal.
28. No usar, en la forma indicada por la Universidad, los uniformes y elementos propios del oficio.
29. Descuidar el área de trabajo y dar información que incite a confusiones y malentendidos al personal visitante.
30. No avisar inmediatamente a la policía y al Jefe inmediato de la Universidad cualquier irregularidad observada, la presencia de personas extrañas o sospechosas o la comisión de cualquier delito por éstas o no dar la voz de alarma en estos casos.
31. Laborar para otro empleador dentro de la jornada establecida por la Universidad**.**

B. EN PARTICULAR PARA LOS PROFESORES.

Además de las establecidas para los trabajadores en general se establecen las siguientes:

1. No dictar sus cátedras en los horarios establecidos.
2. No observar en sus relaciones con la Universidad y el estudiantado, las normas éticas, académicas y el respeto debido a los Fundamentos y Principios, a la Misión, a los Compromisos de la Misión y al Proyecto Educativo Institucional de la Universidad.
3. Dar a conocer a los estudiantes los temas académicos de prueba.
4. No guardar en el método de evaluación, el equilibrio aconsejable que confronte la severidad académica con la rectitud en la calificación de los alumnos.
5. Solicitar o recibir préstamos o dádivas de los estudiantes o aceptarles atenciones injustificadas o insólitas que puedan interpretarse como medio para lograr su favor.
6. No entregar tanto a la Universidad como a los alumnos, el resultado de sus evaluaciones en las fechas previstas en los respectivos cronogramas.
7. La utilización de la cátedra para fines diferentes a los que son de su naturaleza y materia específica.
8. Actuar en contra de los principios de la ética propios de la profesión y de la

UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia
Vigilada Mineducación

comunidad Universitaria.

9. Asistir a clase en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias psicoactivas, distribuirlas o consumirlas dentro de la Universidad.
10. Dar trato irrespetuoso, acosar o coaccionar, directamente, por interpuesta persona o a través de cualquier otro medio (comunicaciones, usos electrónicos, redes sociales o cualquier otro medio similar o conexo), a estudiantes, profesores, personal administrativo o cualquier miembro de la comunidad universitaria en general, dentro o fuera de la Universidad.
11. Dejar de cumplir sin causa justificada, durante dos (2) oportunidades en el período académico, las labores académicas, administrativas o de otra índole que el profesor tenga a su cargo.
12. No entregar o reportar las calificaciones a la Universidad sin causa justificada dentro de los plazos fijados para cada período académico
13. No entregar los soportes documentales que evidencien el cumplimiento de su plan de trabajo o de las actividades asignadas por su superior inmediato o a quien este delegue.
14. Suplantar a un profesor con el fin de certificar asistencia a dictar un curso o enviar remplazos para que dicten clase sin previa la autorización de la Universidad.
15. Obligar o inducir al estudiante a dar o prometer al mismo profesor o a un tercero, dinero u otra utilidad indebida.
16. Recibir para sí o para un tercero dinero, especie, u otro tipo de dádiva para ejecutar, retardar u omitir un acto propio de su carga académica como profesor.
17. Divulgar o dar a conocer, indebidamente, documentos o información que se deba mantener en secreto o reserva, de acuerdo con la ley, los Estatutos o reglamentos de la Universidad.
18. Plagiar, falsificar o adulterar cualquier documento que sirva como instrumento probatorio de ciertas cualidades y perfiles propios o ajenos o productos de investigación.
19. Promover, participar o incitar actos que afecten el normal funcionamiento de la Institución, causen desorden o generen violencia en la Universidad o fuera de ella y que den mala imagen a la Institución y mal ejemplo a los estudiantes.
20. Promover, participar o incitar actos de irrespeto, matoneo, trato hostil o vejatorio o agresión o acoso en general, hacia los estudiantes, compañeros, directivos, superiores o cualquier miembro de la comunidad Universitaria.
21. Injuriar o calumniar a superiores, compañeros, estudiantes u otros miembros de la comunidad Universitaria.
22. Descalificar o desacreditar sin fundamentos serios y ciertos y de manera irrespetuosa por cualquier medio la formación profesional, producción o actuaciones de sus compañeros, de otros profesionales, o de estudiantes o del personal administrativo, de tal manera que atente la libertad de expresión.
23. Promover, participar o incitar actos de desórdenes que conlleven a la parálisis parcial o total de la actividad académica o administrativa de la Universidad.
24. Dañar los elementos o bienes de la Universidad cuya administración o custodia se le haya encomendado en razón de sus funciones.
25. Hurtar o dar uso indebido a los bienes de la Universidad.
26. Incumplir grave, reiterada e injustificadamente sus funciones.
27. Utilizar indebidamente descubrimientos científicos y otra información o dato allegado a su conocimiento por razón de sus actividades académicas, similares o conexas.
28. Violar e incumplir los deberes consagrados en el Artículo 34 del Estatuto profesoral.

UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia
Vigilada Mineducación

29. Reincidir, en dos o más oportunidades, en faltas leves durante el mismo período académico.

CAPITULO XVII
RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 66. El trabajador que se considere perjudicado por algún hecho relacionado con el trabajo, podrá presentar su reclamo de manera fundada y respetuosa y siempre por escrito, ante el jefe superior inmediato o quien haga sus veces, siempre que el mismo no sea de aquellos trabajadores que se han definido en este reglamento que tienen facultad sancionatoria. De serlo, harán el trámite ante el superior inmediato de aquel. Quien reciba el reclamo resolverá en justicia y equidad. En el evento que al recibir el reclamo se considere que es necesario darle traslado a otra área, así se hará, informando de ello al trabajador.

PARÁGRAFO. Los reclamos se presentarán por escrito y serán resueltos dentro de un término razonable, atendiendo su naturaleza y urgencia.

CAPITULO XVIII
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL - LEY 1010 DE 2006

ARTÍCULO 67. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Universidad Católica de Colombia constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la Universidad y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo, así como evitar la discriminación en razón a la religión o creencia, la raza y/o etnia a la que pertenezca, y la discapacidad (en caso de que la tuviere) del trabajador.

ARTÍCULO 68. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, discriminación, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 69. No son sujetos de la Ley 1010 de 2006 aquellas personas vinculadas por relaciones civiles o comerciales derivadas de contratos de prestación de servicios.

ARTÍCULO 70. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Universidad Católica de Colombia constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, así como la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la Universidad, todo tendiente a proteger la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo,

ARTÍCULO 71. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo 67, La Universidad Católica de Colombia ha previsto los siguientes mecanismos de prevención y corrección

UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia
Vigilada Mineducación

para evitar las conductas de acoso laboral:

A. Medida Preventivas:

1. Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte de la Universidad y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral;
2. Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la Universidad;
3. Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo;
4. Realizar actividades de capacitación, charlas, exposiciones, conversatorios, talleres individuales o colectivos, encaminadas a mejorar sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del Comité de Convivencia Laboral de la Universidad, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral;
5. Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información;
6. Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la Universidad;
7. Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral;
8. Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador y,
9. Especificación a los trabajadores de sus funciones al momento de la suscripción del contrato de trabajo, así como la relación laboral entre los miembros de la Dependencia a la cual será asignado.

B. Medidas correctivas:

1. Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia;
2. Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo;
3. Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la Universidad, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden;
4. Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral y,
5. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Universidad para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 72. Con el fin de lograr la solución de las conductas de acoso laboral dadas en la Universidad se llevará a cabo el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria

UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia
Vigilada Mineducación

dados por la ley para este procedimiento.

La Universidad conformará un comité el cual estará compuesto por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes del trabajador y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral” quien establecerá su propio Reglamento.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

Este Comité se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes. El procedimiento es el siguiente:

1. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará y, una vez verificado que se haya agotado el conducto regular interno, esto es que se haya adelantado el proceso interno en la dependencia respectiva, escuchará si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas, y en el caso de presentarse la conducta como acoso laboral, se llevará a cabo un proceso con tales personas mediante la construcción de un mejor ambiente laboral y la recuperación de la armonía de trabajo conjunto, y si fuere necesario formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
2. En el evento que el Comité evidencie que la queja es infundada o temeraria, así lo resolverá y comunicará. En caso que la temeridad de la queja se evidencia desde antes de citar al sujeto activo a rendir versión, la decisión solo se comunicará a quien instauró la queja, pero si tal evidencia resulta de las pruebas que se puedan practicar y ya se ha escuchado la versión del presunto sujeto activo, tal decisión igualmente se le notificará a éste. Estas decisiones no tienen recurso alguno.
3. Si como resultado de la actuación del Comité, éste evidencia la existencia de una conducta disciplinable o de una justa causa, dará traslado a los trabajadores competentes de la Universidad, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento, enviando una información sucinta del caso, para que el área haga la investigación correspondiente, tendiendo cuidado de no vulnerar el principio de confidencialidad que tienen los casos que se tramita como quejas de acoso laboral.
4. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

CAPITULO XIX
ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO, OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 73. Con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una

UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia
Vigilada Mineducación

forma de organización laboral, los tele-trabajadores deberán tener en cuenta las indicaciones efectuadas por la Universidad y en especial aquellas contenidas en el presente Reglamento para el manejo de los equipos y programas que se entreguen. (Artículo 5º Decreto 0884 de 2012)

Los tele-trabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones para garantizar el adecuado uso de equipos y programas entregados:

1. Los elementos que se entreguen a los tele-trabajadores serán responsabilidad directa y personal de éstos.
2. Sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los tele-trabajadores en desarrollo del contrato de trabajo con la Universidad.
3. Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que la Universidad imparta para el uso adecuado de los equipos y programas.
4. Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños.
5. Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos y programas que se entreguen a los tele-trabajadores son intransferibles y de uso exclusivo de los tele-trabajadores.
6. Los tele-trabajadores deberán mantener la confidencialidad y reserva de las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas.
7. Aquellas contenidas en las políticas internas que existan en la Universidad.

PARÁGRAFO 1. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes determinadas se constituye como una falta grave y una violación a las obligaciones y prohibiciones que rigen los contratos de trabajo entre los tele trabajadores y la Universidad, en atención a lo establecido en el literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T.

PARÁGRAFO 2. A este trabajador, dada la naturaleza especial de sus labores, no le serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extras y trabajo nocturno.

ARTÍCULO 74. Los tele-trabajadores deberán garantizar de forma íntegra la confidencialidad y reserva de la información a la que tengan conocimiento en ejecución de sus funciones, la cual en todo caso sólo podrá ser utilizada como desarrollo de su contrato de trabajo. (Artículo 5º Decreto 0884 de 2012)

PARÁGRAFO 1. Se prohíbe expresamente revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de la Universidad la cual hayan tenido acceso los tele-trabajadores, o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este.

PARÁGRAFO 2. El incumplimiento de cualquier forma de lo estipulado en el presente artículo será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965.

UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia
Vigilada Mineducación

ARTÍCULO 75. En materia de seguridad y previsión de riesgos laborales, el teletrabajo operará al interior de la Universidad teniendo en cuenta las condiciones especiales establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y las sugerencias efectuadas por la Administradora de Riesgos Laborales. (Artículo 8º Decreto 0884 de 2012)

CAPITULO XX
PUBLICACIONES

ARTÍCULO 76. La Universidad una vez cumplido el procedimiento interno de aprobación del Reglamento, establecido en la Ley 1429 de 2010 artículo 17, deberá publicarlo en el lugar de trabajo mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. (Artículo 120 CST. Modificado Ley 1429/2010, art. 22)

CAPITULO XXI
VIGENCIA

ARTÍCULO 77. El presente Reglamento entrará en aplicación a partir de la fecha en que se publique en cartelera e informe a los trabajadores el contenido de dicho reglamento mediante circular interna (artículo 119 CST Modificado.L.1429/2010, art. 17)

CAPITULO XXII
DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 78. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la Universidad.

CAPITULO XXIII
CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 79. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109 CST).

Bogotá,
Abril de 2019
Avenida Caracas No. 46-72
Bogotá, D.C.

FRANCISCO JOSE GOMEZ ORTIZ
Representante Legal - Suplente

UNIVERSIDAD CATÓLICA de Colombia
Vigilada Mineducación