

Parágrafo 1. Es obligación expresa de todos los trabajadores de la Institución reportar cualquier asunto relacionado con las conductas determinadas como de acoso laboral.

Parágrafo 2. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

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

La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial.

La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;

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

Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.

La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución;

La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código;

Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;

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

ARTÍCULO 75. Procedimiento para la verificación de un posible acoso laboral.

Frente a la comisión de una conducta hipotéticamente constitutiva de acoso laboral, la información deberá suministrarla directamente la víctima de la misma o un tercero que se percate de su existencia, mediante escrito dirigido al Comité de Convivencia Laboral, quien será el responsable de determinar si existe o no la conducta denunciada de acoso laboral, caso en el cual hará traslado a la Departamento de Relaciones Laborales para la aplicación de las sanciones o correctivos necesarios.

ARTÍCULO 76. Política de convivencia laboral. El Departamento Relaciones Laborales junto con el Departamento de Gestión Humana y la Dirección de Bienestar institucional generaran la Política **de convivencia laboral de la Universidad Católica Luis Amigó** la cual será parte integral del presente reglamento y por tanto su cumplimiento es de carácter obligatorio.

CAPÍTULO XXII

TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO, TRABAJO EN CASA.

ARTÍCULO 77. Teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa. Implementación. Por razones de conveniencia institucional, particularidades del trabajo, situaciones de salubridad pública o condiciones de salud individual, la universidad podrá implementar las modalidades de teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa en las condiciones establecidas, así:

A. Teletrabajo (Ley 1221 de 2008 y decreto 0084 de 2012).

La universidad podrá implementar la figura del teletrabajador como aquel que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios, en asuntos que por su naturaleza lo permitan o en cursos que estén apoyados por mediaciones virtuales. Podrá ser bajo las modalidades autónoma, móvil, o suplementaria. Tendrá las siguientes consideraciones:

- Podrá aplicarse según la conveniencia y necesidad institucional y en casos específicos como personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida.
- La persona no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.
- Tendrá las mismas condiciones laborales, salariales, de seguridad social, de jornada laboral, entre otros.

- Se deberá firmar un contrato escrito o modificación al mismo contrato pudiendo ser por un tiempo determinado para la prestación del servicio como teletrabajo o exigir el retorno al lugar habitual de trabajo.
- Deberá ser autorizado siempre expresamente por el Rector General.

B. Trabajo remoto. (Ley 2121 del 3 de agosto de 2021). Aquí se tendrá en cuenta:

- La posibilidad para mujeres cabezas de hogar de adultos mayores para que puedan trabajar desde sus casas sin desatender sus tareas domésticas.
- La universidad y el trabajador podrán ponerse de acuerdo en el horario laboral.
- Se crea un nuevo tipo de contrato especificado como "trabajo remoto".
- No requerirá presencialidad del trabajador en un lugar físico desde donde puede prestar el servicio, por lo que deberá haber un mutuo acuerdo sobre la forma como se presentarán los resultados y el trabajo encargado.
- El horario laboral no podrá sobrepasar la jornada laboral establecida.
- Las herramientas tecnológicas, energía, equipos y conectividad podrán ser suministrados por el empleador.
- Se garantiza el derecho a la desconexión digital.
- El trabajador solo podrá ser requerido de manera excepcional, para que comparezca presencialmente, en estos eventos: para verificar herramientas de trabajo, instalación o actualización manual de equipos o software y para adelantar un proceso disciplinario.

- No habrá exclusividad para quien preste sus servicios bajo el esquema de trabajo remoto, dejando en la libertad para ser pactada.
- Los documentos asociados a esta modalidad de contrato requerirán firma electrónica o digital.
- Cuando el gobierno establezca el formulario electrónico de afiliación al sistema de seguridad social los trabajadores realizarán estos trámites en línea.
- Los trabajadores que actualmente tengan contratos con prestación del servicio presencial o híbrido podrán migrar al modelo de trabajo remoto, siempre que haya un acuerdo escrito entre el empleador y el trabajador, sea absolutamente indispensable, lo autorice el Rector General de manera expresa y estricta para cada caso, por razones de necesidad, conveniencia, salubridad pública u otras de igual magnitud o salud del empleado.

Parágrafo 1. Entiéndase por teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa:

Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo, esta forma de organización admite 3 tipos de formas (autónomos, móviles y suplementarios), es reversible por parte del empleador y admite ser prestada bajo la modalidad de alternancia

Trabajo en casa. El trabajo en casa se da de manera temporal por situaciones excepcionales, especiales u ocasionales.

Trabajo remoto. Es permanente, la labor será realizada 100 % de forma virtual y no admite alternancia.

Parágrafo 2. Desconexión digital y respecto al descanso de los trabajadores. La universidad respetará el derecho a la desconexión digital y al tiempo de descanso de los trabajadores. Para ello se considerará institucionalmente:

- Se respetarán los espacios de ocio y descanso de nuestros empleados.
- Ningún jefe podrá exigir la "conectividad permanente", pues esto resta tranquilidad a los empleados, quienes tienen el derecho a no contestar en determinados momentos.
- No se podrá saturar con correos electrónicos, WhatsApp u otras mediaciones tecnológicas, en espacios no laborales, fines de semana, horarios nocturnos.
- Se deberán respetar los horarios pactados de los trabajadores.
- Se exceptúan, los empleados de dirección, confianza, manejo, los cuales no tienen un mínimo de jornada.
- Se deberán coordinar las actividades, reuniones, comunicaciones, dentro de la jornada laboral pactada con nuestros empleados.

El derecho a la desconexión digital implica límites en las actuaciones de los jefes, para garantizar al trabajador, sus espacios de descanso, ocio y tranquilidad.

Parágrafo 3. La autorización para el teletrabajo o el trabajo remoto o en casa será siempre expresa y formalizada por escrito mediante el contrato correspondiente por el Rector General, previo análisis de necesidad, conveniencia institucional y situaciones particulares del trabajador, con el concepto previo y favorable del jefe inmediato, y los Departamentos de Gestión Humana y Relaciones Laborales.

Parágrafo 4. Confidencialidad y uso de la información. Ni el teletrabajador, trabajador remoto o trabajador en casa podrán compartir, suministrar, copiar, guardar, reproducir, información que, en virtud del acuerdo de teletrabajo a personas ajenas a la empresa, so pena de incurrir en las sanciones establecidas en el presente reglamento y las demás acciones penales y civiles que se inicien por la empresa o los clientes de la misma.

Parágrafo 5. Responsabilidades de los teletrabajadores. a) Los equipos sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los teletrabajadores en desarrollo del contrato de trabajo con la empresa. b) Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que la empresa imparta para el uso adecuado de los equipos y programas. c) Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños. d) Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos y programas que se entreguen a los teletrabajadores son intransferibles y de uso exclusivo de los teletrabajadores. e) Los teletrabajadores deberán mantener la confidencialidad y reserva de las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas. f) Aquellas contenidas en las políticas internas que existan en la empresa. g) y en general la comisión de cualquier conducta que atente en contra de la empresa y sus intereses.

Los teletrabajadores y en general todos los trabajadores de la Universidad 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 6. Se prohíbe expresamente a todos los trabajadores: 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 empresa a la cual hayan tenido acceso,

o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este.

Parágrafo 7. 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 y el presente Reglamento interno de trabajo.

Parágrafo 8. En los términos de la Ley 1221 de 2008 y el Decreto Reglamentario 884 de 2012, se autoriza al Rector General para que mediante Resolución reglamente lo relacionado con el teletrabajo. Hasta tanto no se expida de forma expresa dicha reglamentación, ninguna unidad está autorizada para ordenar o elaborar contratos bajo esta modalidad y ningún empleado de la Institución podrá exigir o solicitar que su contrato de trabajo se ejecute bajo esta figura contractual, independientemente que sirva cursos virtuales en su totalidad. Además del acompañamiento de los cursos, el docente deberá cumplir a cabalidad el número de horas destinadas para apoyos administrativos u otras actividades académicas asignadas en su proyección docente.

CAPÍTULO XXIII

JUSTAS CAUSAS PARA TERMINAR EL CONTRATO POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN

ARTÍCULO 78. Causales. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las contempladas en los artículos 62 y 63 del CST. Así mismo, la Institución terminará el contrato de trabajo con justa causa, con base en los siguientes supuestos fácticos:

- a) **El reconocimiento al trabajador de la pensión plena de jubilación o de invalidez estando al servicio de la Universidad.** Para la aplicación de esta causal, la Institución deberá verificar que el pensionado haya sido debidamente incluido en la nómina de pensionados de la respectiva entidad, para la terminación del contrato, La Universidad dará aviso al trabajador con una anticipación no menor de quince (15) días hábiles. Todo esto conforme al Código de Buen Gobierno y Transparencia o reglamentos internos que estipule condiciones al respecto.
- b) **Las estipuladas en los contratos individuales de trabajo, o en las convenciones colectivas, pactos y laudos arbitrales.**
- c) **La terminación o expiración del plazo pactado para la ejecución del contrato.** Téngase en cuenta que la expectativa de contratación o prórroga no genera derechos para un nuevo contrato.

será justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del empleador la comisión en que incurra el trabajador de conductas constitutivas de faltas graves
- d) Las demás que lleguen a establecerse en la ley, en los reglamentos internos, los contratos u otras fuentes del derecho.

Parágrafo. Al momento de dar por terminado unilateralmente, por parte de la Universidad el contrato de trabajo, ésta debe indicar la causal o motivo de la determinación. Posteriormente, no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPÍTULO XXIV

GARANTIA Y PROTECCIÓN DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS

Artículo 79. Garantía y protección de los medios tecnológicos. La Universidad posee y puede poseer más adelante, con el fin de proteger su información, videos de circuito cerrado de televisión, llamadas telefónicas, celulares corporativos, redes sociales y correos electrónicos institucionales y podrá realizar en cualquier momento, verificación y monitoreo a fin de garantizar la correcta utilización de los mismos, para lo cual sus empleados se encuentran informados y consienten en los mismos.

El Departamento de Planeación diseñará una política de garantía y protección de medios tecnológicos, la cual será parte integral del presente reglamento y por tanto será de carácter obligatorio su cumplimiento.

Parágrafo. Todos Los trabajadores de la Universidad sin excepción alguna se encuentran sometidos a la política de **GARANTIA Y PROTECCIÓN DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS** diseñada y establecida por la Universidad.

CAPÍTULO XXV

POLITICA DE ALCOHOL, DROGAS Y TABAQUISMO

Artículo 80. La Universidad Católica Luis Amigó, ha definido y establecido una política de NO alcohol, Drogas y Tabaquismo, para prevenir, mejorar y conservar el bienestar de sus empleados y su calidad de vida, que permita un adecuado desempeño y competitividad laboral, así como las buenas prácticas sobre estilos de vida saludable. Además, mantener un ambiente sano y seguro, en cumplimiento de la siguiente normatividad: Ley 9 de 1979 en sus Artículos 84, 85 y 125, Ley 1335 de julio 21 de 2009, Ley 1566 de julio 31 de 2012, Decreto-Ley 1295 de 1994 Cap. 10 Art. 91 inciso b, Resolución 1075 de marzo 24 de 1992, Resolución 4225 de mayo de 29 de 1992 y demás disposiciones legales y jurisprudenciales que sobre la materia existen.

La Universidad es consciente que el alcoholismo, la drogadicción, el tabaquismo y el abuso de sustancias psicoactivas por parte de los empleados, tienen efectos adversos en la capacidad de desempeño y afectan considerablemente la salud, seguridad, eficacia y productividad de sus labores y con ello la afectación de la empresa en general.

Por ningún motivo se permitirá laborar a los empleados bajo el efecto de bebidas alcohólicas o sustancias Psico-Activas (SPA). Se prohíbe el consumo, posesión, distribución, fabricación y/o venta de Alcohol, SPA y Tabaco en todas sus diferentes presentaciones, dentro de las instalaciones de la empresa, centros de trabajo y áreas anexas y conexas.

Parágrafo. Todos Los trabajadores de la Universidad, sin excepción alguna, se encuentran sometidos a la política de **ALCOHOL, DROGAS Y TABAQUISMO** diseñada y establecida por la unidad competente.

CAPÍTULO XXVI. PROTECCIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Artículo 81. La Universidad Católica Luis Amigo comprometida con el uso legal sobre la protección y el tratamiento de datos personales de sus empleados y de acuerdo con los fines establecidos y la seguridad y privacidad de la información que recolecte, almacene, use, circule o suprima, que contenga datos personales y en cumplimiento del mandato legal, establecido en la Constitución Política de Colombia en sus arts. 15 y 20, la Ley 1581 de 2012 "por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales" y el Decreto 1377 de 2013 "por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012" y demás disposiciones legales y jurisprudenciales que sobre la materia existen, y por el compromiso corporativo en cuanto al tratamiento de la información, establece medidas generales para garantizar los niveles de seguridad y privacidad adecuados para la protección de datos personales de sus empleados, con el fin de evitar posibles adulteraciones, pérdidas, consultas, usos o accesos no autorizados, aplicable a los datos personales registrados en cualquier base de datos que administre La Universidad.

Parágrafo 1. Todos Los trabajadores de la Universidad sin excepción alguna se encuentran sometidos a la política de **PROTECCIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES** diseñada y establecida por la unidad competente.

Parágrafo 2. La política **DE PROTECCIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES** aplica para toda la información personal registrada en las bases de datos de la empresa La Universidad, quien actúa como responsable del tratamiento de datos personales de sus empleados, clientes, proveedores, contratistas, subcontratistas, terceros y en general de cualquier persona de la cual tenga información personal. Todos los trabajadores de la empresa y que ejerzan tratamiento sobre las bases de datos personales, deben cumplir con esta política y los procedimientos establecidos para el tratamiento de los datos personales.

CAPÍTULO XXVII
PUBLICACIONES

ARTÍCULO 82. Obligación de publicar. La Institución debe publicar este Reglamento 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 deberá hacerse en cada uno de ellos.

CAPÍTULO XXVIII**VIGENCIA**

ARTÍCULO 83. Vigencia. El presente Reglamento entrará a regir una vez sea publicado e informado a los trabajadores, garantizando su conocimiento y explicación en jornadas de trabajo. Regirá también para los Centros Regionales actuales y futuros y demás dependencias nacionales y lugares de desarrollo de programas trabajo especializados, que llegare a crear o dirigir la Universidad Católica Luis Amigó.

CAPÍTULO XXIX DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 84. Integralidad. Este Reglamento Interno de Trabajo se integra a los contratos de trabajo suscritos por los trabajadores y a la ley. En el caso de los docentes también se entenderá incorporado el Reglamento Docente de la Universidad Católica Luis Amigó.

ARTÍCULO 85. Derogatoria. Desde la fecha en que inicie su vigencia este Reglamento, después de que sea comunicado a los empleados para que expresen sus observaciones y el Rector General considere incorporarlas en el texto, dentro de los cinco (5) días siguientes en que inicie su vigencia, quedan sin efecto las disposiciones de otro reglamento que, antes de esta fecha, se haya tenido. El presente Reglamento deroga los Acuerdos Superiores N° 04 del 4 de julio de 2017 y N° 05 del 5 de septiembre de 2017.

CAPÍTULO XXX
CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 86. Ineficacia normativa. No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes y los contratos individuales de trabajo.

FECHA: _____

DIRECCIÓN: _____

CIUDAD: _____

DEPARTAMENTO: _____