



Universidad
Pontificia
Bolivariana

R R I T E G L A M E N T O I N T E R N O D E T R A B A J O

MODIFICACIÓN AUTORIZADA
POR RESOLUCIÓN NÚMERO 355
de septiembre 15 de 1992

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**MODIFICACIÓN AUTORIZADA
POR RESOLUCIÓN NÚMERO 355
de septiembre 15 de 1992**

© Editorial Universidad Pontificia Bolivariana

Reglamento Interno de Trabajo

Gran Canciller UPB: Mons. Alberto Giraldo Jaramillo

Rector General: Mons. Luis Fernando Rodríguez Velásquez

Vicerrector Académico: José Fernando Montoya Ortega

Editor: Juan José García Posada

Diagramación: Ana Milena Gómez C.

Coordinación de producción: Ana Milena Gómez C.

Dirección editorial:

Editorial Universidad Pontificia Bolivariana, 2007

Email: editorial@upb.edu.co

Telefax: 415 9012

A.A. 56006 - Medellín - Colombia

Radicado: 0117R2/14/09/06

ÍNDICE

PREÁMBULO

CAPÍTULO I
CONDICIONES DE ADMISIÓN

CAPÍTULO II
CONTRATO DE APRENDIZAJE

CAPÍTULO III
PERIODO DE PRUEBA

CAPÍTULO IV
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

CAPÍTULO V
HORARIO DE TRABAJO

CAPÍTULO VI
LAS HORAS EXTRAS Y EL TRABAJO NOCTURNO

CAPÍTULO VII
DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

CAPÍTULO VIII
VACACIONES REMUNERADAS

CAPÍTULO IX
PERMISOS

CAPÍTULO X
SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS
DE PAGO Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

CAPÍTULO XI
SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

CAPÍTULO XII
PRESCRIPCIONES DE ORDEN

CAPÍTULO XIII
ORDEN JERÁRQUICO

CAPÍTULO XIV
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

CAPÍTULO XV
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD Y LOS TRABAJADORES

CAPÍTULO XVI
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD Y LOS TRABAJADORES

CAPÍTULO XVII
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

CAPÍTULO XVIII
PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

CAPÍTULO XIX
JUSTAS CAUSAS ESPECIALES DE TERMINACIÓN
UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DE
LA UNIVERSIDAD

CAPÍTULO XX
RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN
PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

CAPÍTULO XXI
PUBLICACIONES Y VIGENCIA

CAPÍTULO XXII
DISPOSICIONES FINALES

CAPÍTULO XXIII
CLÁUSULAS INEFICACES

CAPÍTULO ADICIONAL

República de Colombia



MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

RESOLUCION NUMERO **323** DE 19

(**15 SET. 1992**)

POR MEDIO DE LA CUAL SE AUTORIZA LA MODIFICACION
TOTAL AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EXISTENTE
EN LA EMPRESA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

EL JEFE DE LA SECCION DE TRABAJO E INSPECCION Y
VIGILANCIA DE LA DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD
SOCIAL DE ANTIOQUIA, en uso de sus facultades legales y en especial, las que
le otorgue el Decreto 1096 de 1991 y.

CONSIDERANDO :

Que el señor BLANCA ESCOBILLA TORRES La APODERADA en su condición de Representante
Legal de la Empresa UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA con domicilio
principal en MEDELLIN, Departamento de Antioquia, solicitó
autorización para establecer modificaciones al Reglamento interno de Trabajo, existente en la empresa .

Que de conformidad con las normas laborales vigentes de la materia, la modificación al Reglamento Inter-
no de Trabajo, ha sido estudiada por un Inspector adscrito a la Sección Trabajo Inspección y Vigilancia,
quien lo encontró ajustado a las disposiciones legales pertinentes .

RESUELVE :

ARTICULO PRIMERO: APROBAR la modificación total al Reglamento interno de Trabajo, exis-
tente en la empresa UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
con domicilio principal en la ciudad de Medellín, Departamento de Antioquia, que había sido aprobado
mediante Resolución No. 29 DE ABRIL DE 1992 .

ARTICULO SEGUNDO: La presente providencia deberá ser fijada en lugares visibles de la empresa
con el fin que todo el personal bajo su dependencia la conozcan .

ARTICULO TERCERO: La presente Resolución DEROGA las anteriores providencias aprobatorias
de Reglamentos Internos de Trabajo que le sean contrarias .

ARTICULO CUARTO: CONTRA la presente Resolución proceden los Recursos de Reposición
ante el mismo funcionario y el de Apelación ante el Superior Inmediato,
según el Decreto 01 de enero 2 de 1984 .

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

RESOLUCION NUMERO

DE 199

15/SET. 1992

Dada en Medellín, a los ...

MARIANELLY MESA DE RUIA

Jefe (E) Sección Trabajo, e Inspección y Vigilancia

CELMIRA TABARES ROBS

Secretaría Sección



NOTIFICACION

Medellin, 4...Z.OCT. 1992

En la fecha y presente en el Despacho, el señor Representante Legal y/o Apoderado de la empresa, le notificó el contenido de la Resolución anterior. Previa advertencia que procede el Recurso de Reposición ante el mismo funcionario y el de Apelación ante el Superior Inmediato, según el Decreto 04 de enero 2 de 1984. Enterado firma para constancia.

EL NOTIFICADO

[Handwritten signature]
C.C. 42.786.266

LA SECRETARIA DE SECCION

[Handwritten signature]
SECRETARIA

PREÁMBULO

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la institución UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA, domiciliada en MEDELLÍN, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la entidad como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, sólo pueden ser favorables al trabajador.

Capítulo I **CONDICIONES DE ADMISIÓN**

ARTÍCULO 1.

Quien aspire a desempeñar un cargo en la UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA debe hacer la solicitud por escrito, de acuerdo con el formulario que la misma suministre para registrar como aspirante, y acompañar los siguientes documentos:

- a) Certificado del último empleador con quien haya trabajado, en que conste el tiempo de servicios, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- b) Certificado de dos personas honorables sobre su conducta y capacidad laboral.
- c) Copia de los títulos, diplomas o certificados que acrediten su idoneidad profesional o realización de estudios.
- d) Fotocopia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso, libreta de Servicio militar, y

certificado judicial expedido por el DAS, para los cargos que se requiera.

Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, del Defensor de Familia.

Prohíbese el trabajo de los menores de catorce (14) años y es obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza. Excepcionalmente y en atención a circunstancias especiales calificadas por el Defensor de Familia, los mayores de (12) años podrán ser autorizados por las autoridades señaladas en este artículo para trabajar con las limitaciones previstas en el Código del Menor.

ARTÍCULO 2.

La UNIVERSIDAD puede admitir, mediante la renuncia de los riesgos respectivos, a los trabajadores de que trata el aparte b) del Artículo 340 del Código Sustantivo del Trabajo, en armonía con el artículo 341 y los incisos 1 y 2 del artículo 342 del mismo Código, y en ningún caso aquellos trabajadores a que se refiere el inciso 3 del artículo último.

Capítulo II

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 3.

Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a la Universidad, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y que le pague el salario convenido.

ARTÍCULO 4.

Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo.

ARTÍCULO 5.

El contrato de aprendizaje debe contener, cuando menos, los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador.
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligación del empleador, aprendiz y derechos de éste y aquél.
5. Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato.
6. Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudio.
7. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTÍCULO 6.

El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 7.

El salario inicial de los aprendices no podrá en ningún caso ser inferior al 50% del mínimo convencional o el que se fija en la Universidad para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio u otros equivalentes o asimilables a aquel para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje. Esta remuneración deberá aumentarse proporcionalmente hasta llegar a ser, al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje, por lo menos igual al total del salario que en el aparte anterior se señala como referencia. (Art. 7o. Decreto 2375 de 1974)

ARTÍCULO 8.

Además de las obligaciones que se establecen en el Código del Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de la Universidad y
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

ARTÍCULO 9.

Además de las obligaciones establecidas en el Código del Trabajo, la Universidad tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos del trabajo como en los de enseñanza, y
3. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas al arte u oficio que hubiere aprendido.

ARTÍCULO 10.

En lo referente a la contratación de aprendices así como la proporción de éstos, la UNIVERSIDAD se ceñirá a lo prescrito por el Decreto 2838 de diciembre 14 de 1960; esto es, contratar un número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrá ser superior al 5% del total de los trabajadores ocupados. Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz más.

ARTÍCULO 11.

El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres (3) años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio, y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo se considerará, para todos los efectos legales, regido por las

normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje en este oficio.

ARTÍCULO 12.

El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros tres (3) meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciará de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y, de otra, la conveniencia de continuar el aprendizaje.
2. El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termina por cualquier causa, la Universidad deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
4. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje se regirá por el Código Sustantivo del Trabajo.

Capítulo III PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 13.

La Universidad, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él, el 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 de trabajo.

ARTÍCULO 14.

El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 15.

El período de prueba no puede exceder de dos meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTICULO 16.

En el período de prueba el contrato de trabajo puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del empleador con consentimiento expreso o tácito, por este solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste se consideran regulados por las normas del contrato del trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

Capítulo IV

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 17.

No tienen el carácter de trabajadores propiamente dichos de la Universidad, sino de meros trabajadores accidentales o

transitorios los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Institución, los cuales sólo tienen derecho al pago del descanso en los domingos y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado. Y en cuanto a las prestaciones se refiere, tienen derecho a las indicadas en el inciso 2o. del artículo 223 del Código Sustantivo del Trabajo.

Capítulo V

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 18.

Las horas de iniciación y terminación de la jornada laboral de los trabajadores son las que a continuación se expresan:

1. Personal Administrativo: en la mañana: 7:30 a.m. a 12:00 m. En la tarde: 2:00 p.m. a 6:30 p.m. Período de descanso: 12:00 meridiano a 2:00 p.m.
2. Personal de servicios generales: en la mañana: de 7:00 a.m. a 12:00 m.; en la tarde: de 1:00 p.m. a 5:30 p.m. Descanso: de 12:00 m. a 1:00 p.m.
3. Personal docente de tiempo completo, a nivel universitario: en la mañana de 8:00 a.m. a 12:00 m.; en la tarde, de 2:00 p.m. a 6:00 p.m. Período de descanso: de 12:00 m. a 2:00 p.m.
4. Personal docente del bachillerato del Colegio: a) Jornada de la mañana: 6:45 a.m. a 12:15 p.m.; b) Jornada de la tarde: de la 1:00 p.m. a las 6:40 p.m.

5. Personal docente de la primaria del Colegio: a) Jornada de la mañana: de 8:00 a.m. a 1:00 p.m.; y de 9:00 a.m. a 2:00 p.m.; b) Jornada de la tarde: de 1:00 p.m. a 6:40 p.m.
6. Docentes Preescolar: a) Jornada de la mañana: de 8:00 a.m. a 12:00 m.; b) Jornada de la tarde: de 2:00 p.m. a 6:00 p.m.

PARÁGRAFO 1. Los días laborales son: lunes, martes, miércoles, jueves y viernes.

PARÁGRAFO 2. Para cualquier variación en el horario de trabajo se requiere previa autorización del Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 19.

La Universidad podrá alargar algunas jornadas hasta por una hora, acortando otras, pero sin que el total de trabajo en la semana exceda de cuarenta y ocho (48) horas, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso el día sábado. En tal caso la ampliación de la jornada no constituye trabajo suplementario de horas extras, ni conlleva a recargos nocturnos.

ARTÍCULO 20.

Excepciones: De las formas descritas se exceptúan:

- a) Los menores de dieciséis (16) años, cuya jornada en ningún caso podrá exceder de seis (6) horas diarias ni de treinta y seis (36) horas semanales.
- b) Los menores de dieciocho (18) años no pueden trabajar durante la noche.

- c) Los que ejercitan actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando no residan en el sitio de trabajo, podrán cumplir jornadas hasta de doce (12) horas diarias.
- d) Los mencionados en el literal anterior no tendrán limitación de jornada cuando residan en el sitio de trabajo. Tampoco habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñan cargo de dirección, confianza o manejo, quienes deben trabajar todas las horas que fuere necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobrerremuneración alguna.

ARTÍCULO 21.

La Universidad está facultada en todo tiempo para dividir sus trabajadores en equipos y establecer turnos cuyo horario, ajustado estrictamente a la ley, será fijado previamente en lugar visible del establecimiento, cuando las conveniencias o las necesidades lo hagan a su juicio aconsejable, previa autorización del Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 22.

Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turno de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse a más de ocho (8) horas diarias, o en más de cuarenta y ocho (48) horas semanales, siempre y cuando el promedio de las horas de trabajo calculado por un período que no exceda de tres (3) semanas no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) horas a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 23.

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

ARTÍCULO 24.

El número de horas de trabajo señalado en el horario anterior podrá ser elevado por orden del Empleador y sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en las dotaciones de la Universidad, pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Capítulo VI

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 25.

Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 6:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m.

ARTÍCULO 26.

Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal.

ARTÍCULO 27.

El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o de una autoridad delegada por éste; siempre que la Universidad, en razón de esta autorización, considere efectuarlo en caso necesario.

ARTÍCULO 28.

El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por la Universidad en su caso, así: si es diurno con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno, y si es nocturno con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

ARTÍCULO 29.

El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunerará por la Universidad, en su caso, con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno.

ARTÍCULO 30.

Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ninguno otro.

ARTÍCULO 31.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente.

PARÁGRAFO: La Universidad podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 32.

La Universidad no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido para el efecto en el artículo 27 de este Reglamento.

Capítulo VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 33.

Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todos los trabajadores tanto del sector público como del privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diez y nueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en días lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARÁGRAFO: La remuneración correspondiente al descanso en días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta de trabajo. (Art. 2o. Ley 51 de 22 de diciembre de 1983).

ARTÍCULO 34.

El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 33 de este Reglamento tiene una duración mínima de 24 horas.

ARTÍCULO 35.

Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Universidad suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como sí se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral.

Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

Capítulo VIII

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 36.

Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTÍCULO 37.

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

ARTÍCULO 38.

Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 39.

Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero; sin embargo el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de ésta en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta sea superior a seis (6) meses. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año las vacaciones serán proporcionales al término de duración de éstos. (Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 40.

El trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes deben convenir las vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos especializados, o personal de confianza.

ARTÍCULO 41.

Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que está devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTÍCULO 42.

La Universidad llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha del ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, fecha en que las termina, y la remuneración de las mismas.

Capítulo IX PERMISOS

ARTÍCULO 43.

La Universidad concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro

de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Universidad y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- 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. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Universidad.

Capítulo X

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 44.

La Universidad convendrá con el trabajador lo relativo al salario que haya de corresponderle, teniendo en cuenta sus diversas

modalidades como por unidad de tiempo, por unidad de obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

ARTÍCULO 45.

Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo, el estipulado por períodos mayores.

ARTÍCULO 46.

El salario puede convenirse todo en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie. El salario en especie comprende la alimentación, habitación o vestuario que la Universidad, en su caso, suministre al trabajador o a su familia, como parte de la retribución ordinaria del servicio, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990. El salario en especie se valorará expresamente en el respectivo contrato y, en su defecto, se estimará pericialmente cuando ello sea necesario, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. No obstante, cuando el trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

ARTÍCULO 47.

A los trabajadores para quienes sea aplicable el salario mínimo, pero que por razón del servicio contratado, o por disposiciones legales, sólo están obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen, es decir, proporcional al tiempo efectivo de trabajo.

ARTÍCULO 48.

Cuando se trate de trabajos por equipos que implique rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la Universidad podrá estipular con los respectivos trabajadores salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades análogas o idénticas en horas diurnas compensen los recargos legales.

ARTÍCULO 49.

Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese.

Períodos de pago: Del 1 al 15, que se paga el día 15; del 16 al 30, que se paga el día 30; y del 1 al 30 de cada mes, en caso en el cual se cancela el día 30.

ARTÍCULO 50.

El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, así:

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 por sueldos no mayor de un mes. Las modalidades de pago de salarios en la Universidad son: por cheque y por consignación.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.

Capítulo XI

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 51.

Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de los Seguros Sociales, en donde aquéllos se hallen inscritos.

ARTÍCULO 52.

Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su inmediato superior, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico, en el consultorio de medicina laboral de la Universidad, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y si considera necesario lo remitirá al ISS para complementar tratamiento. Allí determinarán la incapacidad y el tratamiento adicional a que debe someterse. Si éste no informare dentro del término indicado y no se sometiere al examen médico que se le haya ordenado, 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 aviso y someterse al examen en la oportunidad debida. Todo trabajador que sea enviado al ISS, deberá acercarse nuevamente al consultorio de medicina laboral, a su regreso, antes de iniciar labores a fin de conocer su estado de salud, el tratamiento prescrito y la incapacidad laboral que se produjese. De esta manera la Universidad conocerá el estado de salud de sus trabajadores y podrá orientarlos y ofrecerles la atención médica personalizada.

ARTÍCULO 53.

Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la Universidad en determinados casos. 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.

ARTÍCULO 54.

El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga carácter de profesional; y para la sanidad del personal, por ser contagiosa o crónica; podrá ser aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente dando aplicación al Decreto 2351/65, Artículo 7, numeral 15.

ARTÍCULO 55.

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 de trabajo.

ARTÍCULO 56.

En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico de planta, si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario; tomar todas las demás medidas que se impongan y que se consideren

necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

ARTÍCULO 57.

En caso de accidente, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe respectivo o a quien haga sus veces, para que éstos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo de Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 58.

La Universidad no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente por culpa de la víctima, pues solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la gravación 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 por haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 59.

De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales, si los hubiere, y la forma clara y precisa como pueden declarar, anunciando además las medidas de seguridad existentes para prevención de accidentes.

ARTÍCULO 60.

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 del reglamento especial de higiene y seguridad que aquella tenga aprobado por la División de Medicina del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en los artículos 349, 350 y 352 del Código Sustantivo de Trabajo.

Capítulo XII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 61.

Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía y entendimiento con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración con el orden moral y con la disciplina general de la Universidad.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior, y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser ético y veráz durante la ejecución del contrato.

- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones 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.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas e instrumentos de trabajo, y evitar los accidentes de trabajo.
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- k) Denunciar ante los superiores inmediatos la sustracción de herramientas o cualquier implemento de trabajo, que haga cualquier persona, o el uso de elementos o vehículos para fines distintos de los señalados por la Universidad.

PARÁGRAFO. Se deja expresamente establecido que los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección de personal de la policía ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento ni alimentación gratuitos, ni hacer dádivas.

Capítulo XIII

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 62.

El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Universidad, es el siguiente:

GRAN CANCELLER, CONSEJO DIRECTIVO, RECTOR, DIRECTORES DE DIVISIÓN, DECANOS, JEFES DE DEPARTAMENTO Y COORDINADORES DE SECCIÓN.

La facultad de imponer sanciones por violación del régimen laboral y de este reglamento compete de manera genérica al Rector, como suprema autoridad ejecutiva de la Universidad, según los Estatutos Generales. Esta competencia está distribuida funcionalmente, en los diferentes niveles de jerarquía, de acuerdo con el Régimen Académico-Administrativo de la Universidad. La imposición de las sanciones reglamentarias compete al Jefe de Personal de la Institución.

Capítulo XIV

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 63.

Las mujeres y los menores de diez y ocho (18) años no pueden trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Art. 242, modificado. D. 13 de 1967, artículo 9°).

PARÁGRAFO PRIMERO:

TRABAJOS PROHIBIDOS PARA MENORES DE EDAD. Los artículos 245 y 246 del Decreto 2737 de 1989, Código del Menor, establecen los trabajos en los cuales no pueden ser empleados los menores de edad, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física; igualmente, el artículo 44 de la Constitución Nacional.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) años, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico

especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para tal efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor, mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Capítulo XV

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 64.

Son obligaciones especiales de la Universidad:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de los labores.
2. Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales, en forma que se garanticen razonablemente su seguridad y su salud.

3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad; a 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 y a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Capítulo IX de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de 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, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los necesarios para el traslado de los familiares que con él convivieren.

- 9.** Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
- 10.** Conceder a las trabajadoras que están en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 11.** Conservar el puesto a las empleadas que están disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique a la trabajadora en tales períodos, o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
- 12.** Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- 13.** Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- 14.** Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y conceder licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte afiliarse al Instituto de Seguros Sociales a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses, y en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Institución.

ARTÍCULO 65.

Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
2. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la 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 ante las autoridades competentes delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que le haya facilitado y las materias primas sobrantes.
5. Comunicar oportunamente a la Universidad las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o los activos de la Universidad.
7. Observar las medidas higiénicas preventivas prescritas por el médico de la Universidad o por las autoridades del ramo, y observar con suma diligencia y cuidado las

- instrucciones y órdenes preventivas de accidentes de enfermedades profesionales.
8. Usar adecuada y responsablemente los uniformes y prendas de trabajo que le suministre la Universidad; inclusive en los casos de efectuar labores en representación de la Institución fuera de ella.
 9. Portar el carné de empleado durante el desempeño de sus labores; inclusive, en los casos de realizar actividades en representación de la Universidad fuera de ella.
 10. Registrar en las oficinas de la Universidad su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio en los mismos.

Capítulo XVI

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 66.

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 éstos 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, o autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.

- b)** Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del (50%) cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c)** El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
 - d)** En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la Universidad puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo de 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 le admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
 - 4.** Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
 - 5.** Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 - 6.** Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 - 7.** Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trate el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de «lista negra», cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Universidad. Si lo hiciera, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Universidad. Asimismo, cuando se compruebe que el patrono en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos ser imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones, desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores, o que ofenda su dignidad.

ARTÍCULO 67.

Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer o usar para fines personales, las maquinarias, herramientas, vehículos o útiles de trabajo, sin permiso escrito de la Universidad.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes y en general en condiciones que, a juicio de la Universidad, no permitan el normal y adecuado cumplimiento de sus obligaciones.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar ciertos empleados.
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. Retirarse del trabajo antes de la hora señalada para su salida.
7. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.
9. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Universidad en objetivos distintos del trabajo contratado.
10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de sus superiores, o que amenace o perjudique el funcionamiento de las máquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.

11. Reñir en cualquier forma en los lugares de trabajo.
12. Todo acto u omisión que perjudique, obstruya o dilate el normal funcionamiento de cualquiera de las actividades de la Universidad.
13. Dar o recibir dinero a interés entre compañeros de trabajo.

Capítulo XVII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 68.

La Universidad no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo.

ARTÍCULO 69.

Se establecen las siguientes clases de faltas y sus correspondientes sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo injustificado de diez (10) minutos o más en la hora de entrada, sin excusa suficiente se sanciona, por la primera vez, con amonestación privada del jefe o superior inmediato; por la segunda vez, amonestación del Jefe de Personal, previo informe del jefe inmediato; por tercera vez, llamada de atención con copia a la hoja de vida del trabajador; después de la tercera vez, suspensión en el trabajo, graduada de dos (2) días a ocho (8) días.

- b) La falta total al trabajo en la mañana, o en la tarde, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por un (1) día, y por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días.
- c) La falta total al trabajo durante un (1) día o turno completo, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad implica, por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, y la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por treinta (30) días.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, amonestación privada de su superior inmediato; por la segunda vez, llamada de atención por el Jefe de Personal; y por la tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días.
- e) Las fallas y negligencias en el trabajo cuando sean leves y no causen perjuicio de consideración a la Universidad implican, por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y la segunda vez suspensión en el trabajo hasta por treinta (30) días.

ARTÍCULO 70.

La imposición de una sanción, ya sea por retardo o faltas al trabajo, o por interrupción de labores o abandono del trabajo antes de terminar la jornada o el turno respectivo, no impide que la Universidad prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

Capítulo XVIII

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

ARTÍCULO 71.

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el jefe que la disponga notificará por escrito al trabajador, el pliego de cargos, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la ocurrencia de los hechos; con copia a la hoja de vida y al Jefe de Personal, para que el trabajador sea citado a formular los descargos correspondientes; allí puede acudir solo, o acompañado de dos (2) compañeros de trabajo, si el trabajador lo solicita.

En la comunicación de citación para la diligencia de descargos, se señalará la fecha para la referida diligencia, la cual se llevará a efecto a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al envío de la misma.

En todo caso se dejará constancia escrita de lo actuado y de la decisión de la Universidad de la sanción a imponer; o del análisis de la situación por el Comité Asesor de Relaciones Laborales, haciendo constar que la determinación tomada se notificará personalmente y por escrito.

PARÁGRAFO PRIMERO:

No es necesario el procedimiento señalado en este artículo para hacerle al trabajador una llamada de atención que no implique suspensión en el trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Se entiende que el trabajador acepta la sanción en vía de aplicarse, cuando no hace uso durante los cinco (5) días siguientes a la notificación escrita de que habla el presente

artículo del derecho a ser oído, para efecto de escuchar sus descargos, o cuando no apela al momento de serle comunicada personalmente la decisión de la Universidad.

PARAGRAFO TERCERO:

La suspensión en el trabajo, no superior a seis (6) días, y que fuere consecuencia de una sanción disciplinaria; no acarreará, en ningún caso, la pérdida de más de un dominical.

ARTICULO 72.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

Capítulo XIX

**JUSTAS CAUSAS ESPECIALES DE TERMINACIÓN
UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO POR
PARTE DE LA UNIVERSIDAD**

ARTÍCULO 73.

Constituyen faltas graves, además de las contempladas en el artículo 7o. del Decreto 2351/65, las siguientes:

- a) El retardo injustificado en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez.
- b) La falta total del trabajador a sus labores durante el día o turno correspondiente sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

- d)** Presentarse a su sitio de labores sin el uniforme o la ropa de trabajo suministrada por la Universidad.
- e)** La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, por la quinta vez.
- f)** Operar, usar máquinas, herramientas o equipos que no le hayan sido asignados, con perjuicio para la Universidad.
- g)** Usar los vehículos para fines distintos a los indicados por la Universidad, o sin permiso de ésta.
- h)** Dañar los edificios, materiales, equipo, herramientas u otros elementos por grave negligencia.
- i)** Hacer peligroso el lugar de trabajo por violación grave de las normas sobre Seguridad o Higiene.
- j)** Presentarse al lugar de trabajo bajo los efectos del licor, drogas o sustancias enervantes. Además ingerir licor o usar drogas o sustancias enervantes en horas de trabajo, aún en cantidades mínimas.
- k)** Dormir en horas de trabajo sin razón justificante.
- l)** Salir sin autorización del local o dependencia asignada durante las horas de trabajo, cuando cause perjuicio a la Universidad.
- m)** Toda falta en que incurra el trabajador y que comprometa gravemente la disciplina y las prescripciones de orden dentro de la Universidad.

- n) No acatar la orden de traslado que la Universidad imparta al trabajador para ocupar el mismo u otro cargo diferente al descrito en su contrato de trabajo, siempre que el traslado no implique desmejoramiento económico.
- ñ) El recibir dinero o cualquier otro beneficio de terceras personas en razón de sus funciones o como consecuencia del ejercicio de éstas, así no ocasione detrimento patrimonial de la Universidad.

Capítulo XX

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 74.

El personal de la Universidad deberá presentar sus reclamos distintos a sanciones y despidos ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformara con la decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente sobre la persona ante quien primero se formuló el reclamo; los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable entendida su naturaleza, pero la decisión de este último será definitiva, quien resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 75.

Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refiere el artículo anterior, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, si lo hubiere.

Capítulo XXI PUBLICACIONES Y VIGENCIA

ARTÍCULO 76.

Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la Resolución aprobatoria del presente Reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de carácter legible, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el Reglamento debe fijarse la Resolución aprobatoria. Respecto a cada trabajador en particular, se procederá de conformidad con lo preceptuado en el Art. 122 del C.S.T., Num.2.

ARTÍCULO 77.

El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento.

Capítulo XXII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 78.

Desde la fecha en que entra en vigencia este Reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes existía en la Universidad.

Capítulo XXIII CLÁUSULAS 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.

Medellín, Departamento de Antioquia
Domicilio de la Universidad
circular 1a. No. 70-01
original firmado por:
MONSEÑOR DARÍO MÚNERA VÉLEZ
Rector



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de la Protección Social
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA
Grupo Trabajo, Empleo y Seguridad Social

AUTO

Medellín, 28 JUL 2006

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE LA PETICIÓN DE ADICIÓN DEL
CAPÍTULO SOBRE ACOSO LABORAL A UN REGLAMENTO INTERNO DE
TRABAJO

EL SUSCRITO INSPECTOR DE TRABAJO, en uso de sus atribuciones legales, y especialmente las conferidas por el Decreto 205 de 2003, 0951 de abril de 2003, la ley 1010 de 2006, y la resolución 734 del 15 de marzo de 2006 y la Nota Interna de este Ministerio, de fecha 26 de abril de 2006, recibida en el Despacho el 30 de junio de 2006, y emanada de la Jefe de la Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y,

C O N S I D E R A N D O

Mediante solicitud radicada con el número 1173 del 24 de abril de 2006, el Representante legal de la Empresa denominada **UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA**, solicitó a este Ministerio la aprobación de la adición del capítulo sobre acoso laboral al Reglamento Interno de Trabajo que había sido aprobado mediante resolución No. 355 del 15 de septiembre de 1992.

En virtud de que el legislador señaló en la ley 1010 del 23 de enero de 2006, llamada Ley del Acoso Laboral, en su numeral 1° del artículo 9, el deber de los empleadores de estipular en un capítulo adicional al reglamento aprobado los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y el procedimiento interno para solucionar dichos casos.

Estudiada la solicitud de adición y no observar que con los mecanismos y procedimientos internos para dar solución a los conflictos que puedan surgir se viola la constitución o la ley, a más de que la empresa manifestó que le dio cumplimiento a la parte final del párrafo del artículo noveno de la ley, publicando las medidas de prevención y corrección a los trabajadores de la empresa, por medio idóneo, en este caso mediante amplia divulgación a los trabajadores; se ordenará la adición de dicho capítulo al reglamento interno de trabajo aprobado por resolución número 355 del 15 de septiembre de 1992.

Es de advertir que esta adición hace parte de los contratos individuales de trabajo que se hayan celebrado o que se celebren en el futuro y con todos los trabajadores de la empresa y no pueden ir en contravía de la convención, pactos y laudos, en consonancia con los artículos 106 y 109 del Código Sustantivo del Trabajo.



Auto adición de la Ley 1010 de 2006 al Reglamento Interno de Trabajo de la empresa **UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA** 2

En consecuencia lo anterior, este despacho:

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR la ADICIÓN al Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa denominada **UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA**, con domicilio principal en la ciudad de Medellín de Antioquia, en el sentido de insertar el capítulo sobre acoso laboral y sus mecanismos de prevención. El Reglamento había sido aprobado mediante Resolución número 355 del 15 de septiembre de 1992.

ARTÍCULO SEGUNDO: Contra el presente auto no procede ningún recurso por expresa disposición de Nota Interna de este Ministerio, de fecha 26 de abril de 2006, recibida en el Despacho el 30 de junio de 2006, y emanada de la Jefe de la Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo.

ARTÍCULO TERCERO: COMUNIQUESE a las partes jurídicamente interesadas.

ARTÍCULO CUARTO: Dentro de los quince (15) días siguientes a la comunicación del presente auto, deberá publicarse mediante fijación en dos lugares diferentes de donde se desarrolla la actividad laboral. Si hubiere dos (2) o más frentes de trabajo la publicación deberá hacerse en cada uno de ellos. LA ADICIÓN se publicará junto a la Resolución aprobatoria del reglamento interno de trabajo.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Medellín, a los

20 JUL 2006

Jorge Londoño Giraldo
JORGE LONDOÑO GIRALDO
 Inspector de Trabajo

Bealitz C

COMUNICACIÓN

Medellín, 14 AGO 2006

En la fecha comunico personalmente al Representante Legal, Apoderado y/o autorizado, de la empresa **UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA**, el contenido del Auto anterior, y contra el cual no procede ningún recurso, por disposición de la nota interna emanada de la Jefe de la Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo de este Ministerio. Enterado firma para constancia.

EL COMUNICADO

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Celmira Tabares Rodas
 CC. 42986266
 A.P. 21.892 C.S.J
CELMIRA TABARES RODAS

CAPÍTULO ADICIONAL AL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

En cumplimiento a lo ordenado por la ley 1010 de 2006 más conocida como ley de Acoso Laboral, artículo 9º, la empresa luego de socializar el proyecto de adaptación del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) en su comunidad laboral dispone:

PRIMER ARTÍCULO ADICIONAL AL R.I.T.: Entiéndase adaptada al R.I.T. vigente en la empresa toda la normatividad aplicable dispuesta por la ley 1010 de 2006 y en consecuencia toda conducta repetida e intencional tendiente a generar cualquier tipo de acoso laboral en los términos de ley y que antes de su vigencia tuviese una regulación diferente, se entenderá que luego de la aprobación del presente capítulo se continuará tramitando en los términos de la ley.

SEGUNDO ARTÍCULO ADICIONAL AL R.I.T.: Se entenderá por **Acoso Laboral** toda conducta **persistente y demostrable**, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, **encaminada** a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

TERCER ARTÍCULO ADICIONAL AL R.I.T.: El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes **modalidades generales:**

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o

- trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar **la autoestima** y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el **propósito de inducir la renuncia** del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
 3. **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado **por razones** de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
 4. **Entorpecimiento laboral:** Toda **acción tendiente** a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
 5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
 6. **Desprotección laboral:** Toda conducta **tendiente** a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador

mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

CUARTO ARTÍCULO ADICIONAL AL R.I.T.: CAMPO DE APLICACIÓN: El presente capítulo solamente se aplica a aquellas personas con las cuales la empresa tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Por lo tanto no se le aplica a trabajadores o empleados de contratistas, proveedores, visitantes de la empresa o aprendices.

QUINTO ARTÍCULO ADICIONAL AL R.I.T.: Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerza Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d) 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;

- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública;
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Parágrafo. 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.

SEXTO ARTÍCULO ADICIONAL AL R.I.T.: MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE ACTOS DE ACOSO LABORAL EN LA EMPRESA: La empresa en cumplimiento de lo ordenado por la ley y convencida de la necesidad de conservar ambientes de trabajo respetuosos de la dignidad de la persona humana, como condición esencial que justifique la existencia de la empresa, establece:

1. Entregar a cada uno de los trabajadores y empleados de la empresa la copia de ley 1010 de 2006 y de los reglamentos que se vayan expidiendo.
2. Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingrese a la empresa lo pertinente a los mecanismos de prevención y solución de casos de acoso laboral.
3. Utilizar los medios de comunicación con que cuente la empresa para informar sobre todo lo relacionado con el respeto a la dignidad de la persona humana trabajadora.
4. Incluir anualmente dentro del presupuesto de capacitación una partida para sensibilizar a la comunidad laboral sobre el respeto a la dignidad de la persona humana, la convivencia y los valores de la empresa.
5. Hacer uso de los planes de mejoramiento y de compromiso con aquellos trabajadores, jefes o directivos que por su estilo de relacionarse con los demás requieran apoyo para propiciar un mejor trato con sus subalternos, compañeros o superiores.

SÉPTIMO ARTÍCULO ADICIONAL AL R.I.T.: PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL:

De acuerdo a lo dispuesto por la ley todo mecanismo o procedimiento que tenga que ver con acoso laboral debe cumplir los siguientes requisitos: interno, **confidencial**, **conciliatorio** y **efectivo**.

La empresa podrá conocer una conducta de acoso laboral de dos maneras: De oficio por conocimiento directo por parte de cualquiera de las personas que laboran en ella, o por queja de quien se sienta que es objeto de tales conductas.

1. **Competencia:** quien haga las veces de dirección de gestión humana en la sede principal o en cualquiera de las sucursales de la empresa será quien lidere la investigación correspondiente.
2. **Procedimiento:**
 - 2.1 Realizará una averiguación inicial para informarse de lo sucedido. Si a su juicio el asunto amerita abrir procedimiento contra una o varias personas, así lo hará y comunicará de ello al representante legal de la empresa. Durante la investigación, él o las personas involucradas tendrán todas las garantías de derecho a la defensa, contradicción, debido proceso, apelación y confidencialidad.
 - 2.2 **Confidencialidad:** Tanto la investigación como la prueba y las personas involucradas en ella por activa como por pasiva, se mantendrá en reserva.
 - 2.3 Las conclusiones se le darán a conocer a los involucrados oportunamente.

3. **Consecuencias:** depende el grado de responsabilidad, intencionalidad y demás circunstancias, la empresa podrá tomar medidas que van desde la aplicación de la escala de sanciones consagrada en el R.I.T., o convenir los planes de mejora o de compromiso con la o las personas responsables, hasta optar por hacer uso de las decisiones que autoriza la ley de acoso laboral y en tal evento pondrá el caso en conocimiento de las autoridades competentes. Con la víctima de acoso podrá hacer uso de su potestad de empleador para tomar los correctivos que en cada caso considere pertinentes sin violentar otros derechos del acosado.

4. **Mecanismos de conciliación:** Cuando las circunstancias lo permitan, la empresa propiciará la solución de las controversias en materia de acoso laboral de manera conciliada entre los involucrados. Servirá de conciliador quien designe el área de gestión humana de acuerdo a las características de los hechos y las personas.

Dado en Medellín a los 24 días del mes de abril de 2006 por el representante legal de la Universidad Pontificia Bolivariana.



Mons. Luis Fernando Rodríguez Velásquez

C.C. 71.583.375 de Medellín

Rector General

Domicilio principal de la Universidad Pontificia Bolivariana:

Circular 1ª. No. 70 – 01 Teléfono: 415 90 71



Universidad
Pontificia
Bolivariana

SU OPINIÓN



Para la Editorial UPB es muy importante ofrecerle un excelente producto. La información que nos suministre acerca de la calidad de nuestras publicaciones será muy valiosa en el proceso de mejoramiento que realizamos. Para darnos su opinión, comuníquese a través de la línea (4) 415 90 12 o vía e-mail a editorial@upb.edu.co
Por favor adjunte datos como el título y la fecha de publicación, su nombre, e-mail y número telefónico.

Este libro se terminó de imprimir
en los talleres de GraficArte
en el mes de abril de 2007.

