

Guía Práctica

Reglamento Interno de Trabajo

Vigente desde el 2 de junio de 2026

Documento base:
126 artículos organizados
en 29 capítulos



Nota Aclaratoria: Esta guía es una herramienta pedagógica de consulta rápida y no abarca la totalidad de las disposiciones de la Institución. No sustituye, modifica ni exime el cumplimiento del texto legal completo. El único documento oficial y vinculante es el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) aprobado mediante el Acuerdo 015 de 2026. Es deber de todo colaborador leer y conocer el documento oficial en su totalidad, disponible en Isolución y en la página web de la Universidad Ean.

Índice

Preámbulo	3
Lo que debes saber sobre la admisión e ingreso	4
Lo que debes saber sobre la jornada laboral y modalidad de trabajo	5
Lo que debes saber sobre el salario y prestaciones sociales	8
Lo que debes saber sobre salud y seguridad en el trabajo	9
Lo que debes saber sobre las prescripciones de orden y seguridad	10
Lo que debes saber sobre las vacaciones y licencias	11
Lo que debes saber sobre la estructura organizacional	12
Lo que debes saber sobre las obligaciones y prohibiciones de la Universidad Ean	13
Lo que debes saber sobre las faltas y sanciones disciplinarias	14
Lo que debes saber sobre las disposiciones relativas al acoso en el mundo del trabajo	16
Lo que debes saber sobre la terminación del contrato de trabajo	17
Lo que debes saber sobre el contrato de aprendizaje	18
Lo que debes saber sobre la vigencia y aplicación	19

Preámbulo

El Reglamento presenta a la Universidad Ean —institución de educación superior privada, de utilidad común y sin ánimo de lucro, reconocida desde 1969 y elevada a Universidad en 2006— e invoca los principios y valores institucionales (honestidad, respeto, lealtad, dignidad humana, equidad, entre otros) como fundamento del documento. Se establece que el Reglamento hace parte de todos los contratos individuales de trabajo, salvo que exista una estipulación más favorable al colaborador, y se aplica en todos los lugares del país donde la Universidad desarrolle actividades.

Lo que debes saber sobre la admisión e ingreso

1. Condiciones de admisión (Art. 1)

Quien aspire a un cargo debe enviar su hoja de vida con soportes: identificación, autorización del Ministerio del Trabajo si es menor de 18 años, títulos académicos (convalidados si son extranjeros), certificados de los dos últimos empleadores, examen médico preocupacional, certificación bancaria, tarjeta profesional (si aplica), entre otros documentos según el cargo.

- La Universidad puede exigir visita domiciliaria y otros requisitos adicionales según el perfil.
- El envío de la hoja de vida implica autorización para el tratamiento de datos personales.
- La contratación es discrecional; ningún examen o documento genera obligación de contratar.
- Datos falsos o alterados son causal de rechazo o, si ya fue contratado, justa causa de despido (Art. 62 C.S.T.).
- Debe consultarse el registro de inhabilidades por delitos sexuales contra menores (Ley 1918/2018, Decreto 753/2019) para cargos con trato directo y habitual con menores.
- Edad mínima para el trabajo: 14 años (excepcionalmente 12, con autorización del defensor de familia). Edad mínima para contrato de aprendizaje: 15 años (Decreto 223/2026); entre 15 y 17 años se requiere autorización ante el Inspector de Trabajo.

2. Del período de prueba (Arts. 2–5)

Debe pactarse por escrito. Máximo 2 meses en contratos a término indefinido; en contratos a término fijo menores a 1 año, máximo la quinta parte del plazo pactado, sin exceder 2 meses. Solo es válido en el primer contrato entre las mismas partes. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes puede terminar el contrato sin previo aviso, pero el colaborador goza de todas las prestaciones desde el inicio. No aplica a los contratos de aprendizaje.

3. Colaboradores accidentales o transitorios (Art. 6)

Quienes realicen labores de corta duración (menos de un mes) y ajenas a la actividad normal de la Universidad tienen derecho al salario, descanso remunerado en dominicales/festivos y todas las prestaciones de ley.

Lo que debes saber sobre la **jornada laboral y modalidad de trabajo**

4. Horario de trabajo y jornada laboral (Art. 7)

La jornada máxima es de 44 horas semanales, en transición hacia 42 horas semanales a partir del 15 de julio de 2026 (Ley 2101/2021 y Ley 2466/2025).

Antes del 15 de julio de 2026 (44 h/semana): Personal administrativo y profesores: lunes a jueves de 8:00 a.m. a 6:00 p.m., viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., almuerzo de 1:00 a 2:00 p.m. (puede distribuirse también de lunes a sábado). Centro de Contacto: 36 horas semanales.

Después del 15 de julio de 2026 (42 h/semana): Lunes a jueves de 8:00 a.m. a 5:30 p.m., viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., mismo horario de almuerzo.

Disposiciones adicionales relevantes:

- **Jornada flexible:** hasta 6 días a la semana, turnos de 4 a 10 horas diarias (9 horas tras la reforma), sin recargo por trabajo suplementario, siempre que no se exceda el promedio semanal legal.
- **Trabajo sin solución de continuidad:** hasta 56 horas semanales en labores que requieran atención continua.
- **Jornada especial (turnos sucesivos):** máximo 6 horas diarias / 36 horas semanales, sin recargo nocturno ni dominical, con 1 día de descanso remunerado.
- Si hay más de 50 colaboradores en jornada máxima, 2 horas semanales remuneradas se destinan a actividades recreativas, culturales o de capacitación (Ley 50/1990), obligación que se reducirá gradualmente hasta desaparecer con la jornada de 42 horas.
- La Universidad puede usar sistemas biométricos para el control de horario.
- Los cargos de Dirección, Confianza y Manejo están excluidos del límite de jornada máxima legal.



5. Políticas de trabajo a distancia (Art. 8)

La Universidad expedirá y notificará por separado las políticas, reglamentos y procedimientos aplicables a las distintas modalidades de trabajo a distancia (teletrabajo, trabajo en casa, etc.).

Antes del 15 de julio de 2026 (44 h/semana): Personal administrativo y profesores: lunes a jueves de 8:00 a.m. a 6:00 p.m., viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., almuerzo de 1:00 a 2:00 p.m. (puede distribuirse también de lunes a sábado). Centro de Contacto: 36 horas semanales.

Después del 15 de julio de 2026 (42 h/semana): Lunes a jueves de 8:00 a.m. a 5:30 p.m., viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., mismo horario de almuerzo.

Disposiciones adicionales relevantes:

- **Jornada flexible:** hasta 6 días a la semana, turnos de 4 a 10 horas diarias (9 horas tras la reforma), sin recargo por trabajo suplementario, siempre que no se exceda el promedio semanal legal.
- **Trabajo sin solución de continuidad:** hasta 56 horas semanales en labores que requieran atención continua.
- **Jornada especial (turnos sucesivos):** máximo 6 horas diarias / 36 horas semanales, sin recargo nocturno ni dominical, con 1 día de descanso remunerado.

6. Horas extras y trabajo nocturno (Arts. 9–13)

- **Trabajo diurno:** 6:00 a.m. a 7:00 p.m. Trabajo nocturno: 7:00 p.m. a 6:00 a.m.
- Las horas extra requieren autorización previa, expresa y escrita del jefe inmediato y de Talento Humano (salvo fuerza mayor).
- **Límite:** 2 horas diarias / 12 horas semanales.
- **Recargos:** nocturno 35%; extra diurno 25%; extra nocturno 75% (no acumulables entre sí).
- El pago se realiza junto con el salario del período en que se causó, o a más tardar en el siguiente.



7. Descanso obligatorio, trabajo dominical y festivo (Arts. 9–13)

El descanso dominical y festivo es obligatorio y remunerado, sujeto a asistencia completa durante la semana (salvo justa causa: accidente, enfermedad, calamidad doméstica, fuerza mayor). El trabajo en día de descanso obligatorio o festivo se remunera con un recargo, aplicado de forma gradual:

Período	Recargo dominical/festivo
1 de julio de 2025 – 30 de junio de 2026	80%
1 de julio de 2026 – 30 de junio de 2027	90%
Desde el 1 de julio de 2027	100%

8. Labores prohibidas para menores de 18 años (Arts. 19–25)

Se prohíbe emplear menores de 18 años en 20 categorías de trabajos peligrosos, entre ellos: manejo de sustancias tóxicas, ambientes con ruido superior a 80 decibeles, radiación, sustancias radioactivas, corrientes eléctricas de alto voltaje, explosivos e inflamables, cargas pesadas, soldadura, minería subterránea, trabajos submarinos, maquinaria de alta velocidad y la industria del vidrio y la cerámica, entre otros.

- Excepción para aprendices del SENA o instituciones reconocidas, con entrenamiento y medidas de seguridad adecuadas.
- Jornada máxima para adolescentes autorizados: 15–17 años, 6 h/día y 30 h/semana (hasta las 6:00 p.m.); mayores de 17, 8 h/día y 40 h/semana (hasta las 8:00 p.m.).
- Reglas especiales de horario para aprendices adolescentes en embarazo o lactancia (máx. 4 h/día, 20 h/semana desde el 7.º mes de gestación).
- Prohibido cualquier trabajo que afecte la moralidad del menor (lenocinio, pornografía, apología del delito, etc.).
- Los menores tienen los mismos derechos salariales y prestacionales (proporcionales a las horas trabajadas), derecho a capacitación, permiso no remunerado por actividades escolares y afiliación obligatoria a seguridad social.
- Se requiere autorización escrita del Inspector del Trabajo para que un menor de 18 años trabaje.

Lo que debes saber sobre el **salario y prestaciones sociales**

9. Salario mínimo, convencional, lugar, días y períodos de pagos (Arts. 26–31)

La Universidad y el colaborador pueden pactar libremente la modalidad salarial (tiempo, obra, tarea), respetando el salario mínimo legal. Se define qué constituye salario y qué no (bonificaciones ocasionales, viáticos, dotación, auxilios extralegales, si se pactan expresamente como no salariales).

- **Salario integral:** aplicable si el colaborador devenga más de 10 SMLMV; incluye un factor prestacional mínimo del 30%; la base de aportes a seguridad social es del 70% del total.
- **Pago mensual:** día 24 de cada mes (o el viernes anterior si cae en fin de semana) para personal de planta; penúltimo día hábil para profesores de cátedra.
- El salario en especie no puede superar el 50% del total (30% si es salario mínimo).
- Las deducciones salariales requieren autorización escrita o mandamiento judicial, salvo las autorizadas por ley (seguridad social, retención en la fuente, etc.).

10. Prestaciones adicionales y bonificaciones especiales (Arts. 26–31)

La Universidad puede reconocer primas, bonificaciones extralegales u ocasionales por decisión de la Rectoría o Gerencia General. Estas se consideran actos de liberalidad y no constituyen salario para ningún efecto (liquidaciones, aportes a seguridad social, indemnizaciones).



Lo que debes saber sobre **salud y seguridad en el trabajo**

11. Servicio médico, medidas de seguridad y primeros auxilios (Arts. 33–41)

- Examen médico de ingreso obligatorio; atención médica a través de la EPS (enfermedad general) o la ARL (accidentes/enfermedad laboral).
- El colaborador debe avisar el mismo día que se sienta enfermo; el médico de la Universidad puede incapacitar hasta por 1 día; incapacidades mayores requieren la EPS.
- Incapacidades expedidas por médicos distintos a la EPS deben legalizarse; deben entregarse a Talento Humano en el menor tiempo posible (máx. 3 días si el colaborador no asiste a laborar).
- El colaborador debe someterse a tratamientos e instrucciones médicas ordenadas; negarse sin justa causa hace perder el derecho a la prestación económica.
- La Universidad puede exigir pruebas de alcohol/drogas ante dudas razonables; negarse constituye falta grave (justa causa de despido).
- Aislamiento provisional en caso de enfermedad contagiosa, hasta certificación médica.
- Deberes de la Universidad como empleador: afiliación a EPS, pago oportuno de aportes, información de novedades laborales, garantizar ambiente laboral sano.
- Deberes del colaborador: cuidado de su salud, afiliación familiar, información veraz, uso racional de recursos, trato digno al personal de salud.

12. Riesgos laborales(Arts. 42–49)

En caso de accidente de trabajo, el colaborador debe informar de inmediato al líder, quien coordina primeros auxilios y reporta a la ARL. Todo accidente debe informarse a Talento Humano dentro de las 48 horas siguientes. El COPASST emite recomendaciones para reducir consecuencias.

- La Universidad es responsable de la afiliación al Sistema de Riesgos Laborales, el pago de cotizaciones, la prevención y capacitación, y el reporte de accidentes/enfermedades a la ARL y EPS dentro de los 2 días hábiles siguientes.
- La Universidad no responde por accidentes provocados deliberadamente o con culpa grave de la víctima.
- Obligaciones del colaborador: cuidado de su salud, información veraz, cumplimiento del SG–SST, participación en comités de prevención.

— Lo que debes saber sobre las **prescripciones de orden y seguridad**

12. Deberes, obligaciones y prohibiciones de los(las) colaboradores(as) Arts. 50–53)

Este es el capítulo más extenso del Reglamento. Establece:

Deberes generales (Art. 50): cumplimiento de valores institucionales; trato respetuoso con estudiantes y compañeros; cumplimiento del Manual de Convivencia Laboral; uso adecuado de equipos informáticos, correo institucional e internet exclusivamente para fines laborales; confidencialidad de contraseñas; respeto a la propiedad intelectual y datos personales; prohibición de presentarse bajo efectos de alcohol o drogas; no incurrir en acoso laboral.

Obligaciones especiales (Art. 51): un listado de 64 obligaciones agrupadas en 12 categorías: ejecución del trabajo y cumplimiento normativo; relaciones laborales y trato con la comunidad universitaria; jornada laboral, asistencia y puntualidad (incluye registro de incapacidades en 3 días); capacitación y reuniones; cuidado de bienes institucionales; presentación personal y dotación; confidencialidad y propiedad intelectual; protección de datos personales; seguridad y salud en el trabajo (incluye pruebas de alcoholimetría); registro de información y trámites administrativos (incluye aviso de licencia de maternidad con 1 semana de antelación); prevención de acoso y convivencia laboral; y disposiciones complementarias (Código de Buen Gobierno).

Prohibiciones (Art. 53): un listado de 55 numerales agrupados en 10 categorías: sustracción y mal uso de bienes institucionales; sustancias prohibidas y armas; asistencia y permanencia en el puesto de trabajo; conducta y convivencia laboral; información confidencial y propiedad intelectual; veracidad documental; conflicto de intereses y negocios; deberes de información y seguridad; acoso y discriminación; y disposiciones complementarias.

Se establece una excepción para el consumo moderado de bebidas alcohólicas en eventos institucionales autorizados expresamente, sujeta a condiciones de responsabilidad (no conducir, mantener conducta decorosa, no poner en riesgo a terceros ni afectar la imagen institucional).



Lo que debes saber sobre las vacaciones y licencias

14. Vacaciones remuneradas (Arts. 54–63)

- Examen médico de ingreso obligatorio; atención médica a través de la EPS (enfermedad general) o la ARL (accidentes/enfermedad laboral).
- El colaborador debe avisar el mismo día que se sienta enfermo; el médico de la Universidad puede incapacitar hasta por 1 día; incapacidades mayores requieren la EPS.
- Incapacidades expedidas por médicos distintos a la EPS deben legalizarse; deben entregarse a Talento Humano en el menor tiempo posible (máx. 3 días si el colaborador no asiste a laborar).
- El colaborador debe someterse a tratamientos e instrucciones médicas ordenadas; negarse sin justa causa hace perder el derecho a la prestación económica.
- La Universidad puede exigir pruebas de alcohol/drogas ante dudas razonables; negarse constituye falta grave (justa causa de despido).
- Aislamiento provisional en caso de enfermedad contagiosa, hasta certificación médica.

15. Riesgos laborales (Arts. 42–49)

El Reglamento detalla, mediante tablas, un catálogo amplio de permisos y licencias, entre ellos:

- Ejercicio del sufragio y jurado de votación (descanso compensatorio).
- Grave calamidad doméstica (duración según razonabilidad del caso).
- **Licencia por luto:** 5 días por fallecimiento de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad, 1.º de afinidad y 1.º civil (uso inmediato, no acumulable).
- **Licencia de maternidad:** 18 semanas (ampliable en partos prematuros o múltiples); debe iniciar al menos 1 semana antes del parto.
- **Licencia por aborto o parto fallido:** 2 a 4 semanas remuneradas.
- **Permiso de lactancia:** 1 hora diaria hasta por 6 meses o 2 años, según el caso.
- Licencia de maternidad por adopción y por extensión (en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre).
- **Licencia de paternidad:** 2 semanas (14 días calendario), ampliable hasta 5 semanas según la tasa de desempleo estructural (*Ley 2114/2021*).

- Licencia parental compartida y licencia parental flexible de tiempo parcial (Ley 2114/2021), con reglas detalladas sobre distribución de semanas y documentación requerida.
- Licencia remunerada de 10 días hábiles al año para el cuidado de un menor con enfermedad o condición terminal.
- Licencia de maternidad para parejas del mismo sexo, en las mismas condiciones que las familias heteroparentales.
- Permiso remunerado para citas médicas de urgencia o programadas (incluye endometriosis), obligaciones escolares como acudiente y citaciones judiciales/administrativas.
- Flexibilidad laboral para colaboradores con responsabilidades de cuidado (personas mayores, hijos, personas con discapacidad o enfermedades graves).
- Licencia de mascotas: 2 días hábiles al año, por enfermedad grave o muerte de una mascota con más de 1 año de tenencia.

Los permisos discrecionales (Art. 65) se tramitan mediante formato firmado por el jefe inmediato, con 2 días de anticipación cuando sean previsibles. Las ausencias no autorizadas se consideran injustificadas y pueden dar lugar a descuento salarial; el fraude en la solicitud de un permiso es causal de despido con justa causa.

Lo que debes saber sobre la estructura organizacional

16. Orden jerárquico (Art. 67)

La organización interna se basa en la Cadena de Valor y el Mapa de Procesos definidos por el Consejo Superior. La facultad disciplinaria recae, en primera instancia, en la Gerencia de Desarrollo de Talento Humano (o vicerrectores/representantes legales suplentes en su ausencia); en segunda instancia, en la Gerencia General o la Rectoría.

17. Evaluación de desempeño (Arts. 68–69)

a organización interna se basa en la Cadena de Valor y el Mapa de Procesos definidos por el Consejo Superior. La facultad disciplinaria recae, en primera instancia, en la Gerencia de Desarrollo de Talento Humano (o vicerrectores/representantes legales suplentes en su ausencia); en segunda instancia, en la Gerencia General o la Rectoría.



Lo que debes saber sobre las **obligaciones y prohibiciones de la Universidad Ean**

18. Obligaciones especiales de la Universidad (Art. 70)

Se listan 25 obligaciones, entre ellas: suministrar herramientas de trabajo; garantizar condiciones de seguridad y salud; prestar primeros auxilios; pagar la remuneración pactada; respetar la dignidad del colaborador; conceder permisos y licencias; expedir certificaciones laborales y practicar examen médico de egreso si se solicita; pagar gastos de traslado por cambio de residencia; llevar registros de horas extra, vacaciones y accidentes; conceder descansos por lactancia; conservar el puesto durante licencias de maternidad; suministrar dotación (calzado y vestido cada 4 meses) a quienes devenguen hasta 2 SMLMV; garantizar confidencialidad de la información; implementar acciones de prevención de acoso sexual y violencias de género; y realizar ajustes razonables para personas con discapacidad.

19. Prohibiciones especiales de la Universidad (Art. 71)

Se prohíbe: retener o deducir salarios sin autorización (salvo excepciones legales); obligar a comprar en almacenes propios; exigir dinero para contratar; limitar la libertad sindical; imponer obligaciones religiosas o políticas; hacer propaganda política en el trabajo; permitir rifas o colectas; usar "listas negras"; cerrar intempestivamente la institución; despedir a quienes hayan presentado un pliego de peticiones durante el conflicto colectivo; y cualquier forma de discriminación directa o indirecta.



Lo que debes saber sobre las faltas y sanciones disciplinarias

20. Escala de faltas y sanciones disciplinarias (Arts. 72–80)

Las faltas leves (retardos, ausencias sin excusa, violaciones leves) se sancionan con llamado de atención o suspensión hasta de 3 días. El Art. 73 contiene un extenso catálogo de faltas graves (justa causa de despido), agrupadas en 6 categorías:

- Faltas contra la legalidad y el orden público (delitos, porte de armas, consumo de drogas o alcohol en el trabajo).
- Faltas contra la integridad, dignidad y seguridad de las personas (acoso, discriminación, agresión física o verbal, incumplimiento grave de normas de SST).
- Faltas contra el patrimonio, recursos e información institucional (hurto, malversación, falsificación de documentos, uso indebido de software, violación de confidencialidad).
- Faltas contra la reputación e imagen institucional (difamación, suplantación, comportamiento escandaloso).
- Faltas contra las obligaciones laborales (ausentismo reiterado, negligencia grave, fraude en incapacidades/permisos, incumplimiento de metas).
- Faltas contra controles y procedimientos institucionales (evasión de controles de seguridad, reincidencia, uso indebido de vehículos).

La calificación de una falta como grave considera: naturaleza y gravedad de la conducta, antecedentes, circunstancias atenuantes/agravantes, daño causado, nivel de responsabilidad del cargo e intencionalidad. La reincidencia se configura con la repetición de la misma conducta 2 o más veces en 12 meses.

21. Procedimiento disciplinario (Arts. 81–98)

Se establece un procedimiento formal basado en los principios de dignidad humana, presunción de inocencia (*in dubio pro disciplinado*), proporcionalidad, derecho a la defensa, buena fe, imparcialidad, *non bis in idem*, inmediatez, equilibrio procesal y justicia restaurativa (conforme a la Ley 2466/2025 y la Ley 2452/2025). Faltas contra la legalidad y el orden público (delitos, porte de armas, consumo de drogas o alcohol en el trabajo).

- **Medidas previas no disciplinarias:** invitación a reflexionar y acuerdos de desempeño con el líder o con Talento Humano, aplicables solo a faltas leves y aisladas.

- **Etapas:** apertura del proceso con formulación de cargos y traslado de pruebas; plazo mínimo de 5 días hábiles para presentar descargos; diligencia de descargos (oral, escrita o mixta); práctica de pruebas; decisión motivada; recursos.
- **Recursos:** reposición (ante el mismo funcionario) y apelación (ante el superior jerárquico), en un plazo de 3 días hábiles; la apelación debe resolverse en 15 días hábiles (silencio administrativo positivo si se vence el plazo).
- La suspensión y el llamado de atención tienen efecto suspensivo en la apelación; la terminación con justa causa tiene efecto devolutivo (se ejecuta de inmediato, sin perjuicio de reintegro si el recurso prospera).
- Los colaboradores sindicalizados pueden ser asistidos por 2 representantes sindicales durante los descargos.
- **Causales de nulidad de una sanción:** falta de notificación de apertura, plazo insuficiente para descargos, imposibilidad de controvertir pruebas, falta de motivación, violación de principios procesales, entre otras.
- **Prescripción de la acción disciplinaria:** 6 meses desde que la Universidad conoció la falta, o 1 año desde su comisión si no tuvo conocimiento oportuno.

22. Reclamos (Arts. 99–100)

Los colaboradores pueden presentar reclamos respetuosos ante la Gerencia de Desarrollo de Talento Humano, que debe resolverlos en un tiempo razonable, con posibilidad de acudir a instancias superiores según el orden jerárquico. Medidas previas no disciplinarias: invitación a reflexionar y acuerdos de desempeño con el líder o con Talento Humano, aplicables solo a faltas leves y aisladas.



Lo que debes saber sobre las **disposiciones relativas al acoso en el mundo del trabajo**

23. Mecanismos para prevenir, corregir y sancionar el acoso (Arts. 101–106)

Se define el acoso o violencia en el mundo del trabajo (Ley 1010/2006 y Ley 2466/2025) y sus modalidades: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral. Se listan conductas que se presumen como acoso (agresiones, insultos, burlas públicas, amenazas de despido, negativa injustificada a otorgar permisos, entre otras) y conductas que NO constituyen acoso (disciplina legítima, exigencias razonables de rendimiento, evaluación objetiva).

- Circunstancias atenuantes: buena conducta previa, estado de emoción excusable, reparación voluntaria del daño.
- Circunstancias agravantes: reiteración, posición de poder del agresor, ocultamiento, daño físico o psíquico causado.
- La Universidad cuenta con un Comité de Convivencia Laboral bipartito, con funciones de recibir quejas, mediar confidencialmente, hacer seguimiento a compromisos y reportar a la Gerencia General.
- Están protegidos frente al acoso: colaboradores, terceros, aprendices, practicantes, postulantes a empleo y personas despedidas.
- El acoso comprobado constituye falta grave y justa causa de terminación del contrato.

24. Mecanismos de prevención y procedimiento interno de solución (Arts. 107–108)

Conforme a la Resolución 3461/2025, la Universidad implementa mecanismos preventivos (capacitación sobre la Ley 1010/2006, espacios de diálogo, manuales de convivencia, enfoque de género) y correctivos (traslados recomendados por el médico laboral, atención psicológica, líneas de atención presencial o virtual, socialización de rutas de salud mental).



— Lo que debes saber sobre la **terminación del contrato de trabajo**

25. Justas causas para dar por terminado el contrato (*Arts. 109–111*)

Se remite al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo como causales generales de terminación por parte de la Universidad. Adicionalmente, son justas causas para que el colaborador termine el contrato: engaño sobre las condiciones de trabajo, violencia o maltrato por parte de la Universidad, incumplimiento sistemático de obligaciones, exigencia de labores distintas sin razón válida, ser víctima de acoso laboral, violación de propiedad intelectual o de datos personales, y actos de violencia de género o discriminación.

El Reglamento incluye además un listado de 31 faltas especialmente graves que constituyen justa causa de despido por parte de la Universidad, entre ellas: poner en riesgo la seguridad del lugar de trabajo, reincidencia en faltas leves, portar armas, dañar bienes de la institución, abandonar el puesto de trabajo, fumar o dormir en las instalaciones, retener dineros de clientes, recibir propinas de terceros con negocios con la Universidad, y hacer uso indebido de Internet o software.

Lo que debes saber sobre el contrato de aprendizaje

26. Contrato de aprendizaje y régimen de aprendices (Arts. 112–122)

El contrato de aprendizaje es una modalidad especial de vinculación a término fijo (máximo 3 años) para la formación teórico-práctica del aprendiz, sin período de prueba. Circunstancias atenuantes: buena conducta previa, estado de emoción excusable, reparación voluntaria del daño.

- **Apoyo de sostenimiento mensual:** 75% de un SMLMV en la fase lectiva o primer año (formación dual), y 100% de un SMLMV en la fase práctica o segundo año. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo no puede ser inferior a 1 SMLMV.
- Durante la fase lectiva, el aprendiz está cubierto en salud y riesgos laborales como dependiente; en la fase práctica se afilia también a pensión, con derecho a todas las prestaciones laborales.
- **Derechos del aprendiz:** ambiente de formación digno y libre de discriminación; certificación de la experiencia; participación en actividades de bienestar.
- **Obligaciones de la Universidad como patrocinadora:** registrar plazas de práctica, promover la participación de mujeres en áreas STEM, asignar un tutor de práctica, dar inducción y elementos de protección personal, cumplir con la seguridad social del aprendiz.
- El régimen disciplinario sigue el procedimiento general, con la particularidad de informar al monitor de la institución educativa y, en caso de suspensión o terminación, al SENA a través del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA).
- **Causales de terminación:** muerte del aprendiz, mutuo consentimiento, liquidación de la empresa, suspensión de actividades por más de 120 días, sentencia ejecutoriada, vencimiento del plazo pactado o justa causa.
- La terminación unilateral sin justa causa da lugar a indemnización conforme al artículo 64 del C.S.T.



— Lo que debes saber sobre la **vigencia y aplicación**

27. Publicaciones y vigencia (Arts. 123–124)

El Reglamento fue publicado el 2 de junio de 2026 durante 15 días hábiles, sin objeciones por parte de los colaboradores, entrando en vigencia esa misma fecha, conforme a la Ley 1429 de 2010.

28. Disposiciones finales (Art. 125)

Quedan sin efecto todas las disposiciones de reglamentos, acuerdos o resoluciones anteriores que sean contrarias al presente Reglamento.

29. Cláusulas ineficaces (Art. 126)

No producen efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del colaborador frente a la ley, los contratos individuales, los pactos o las convenciones colectivas, los cuales prevalecen cuando sean más favorables.





Reglamento Interno de Trabajo

● Vigente desde el 2 de junio de 2026

Nota: Este Reglamento incorpora normativa laboral muy reciente (2025–2026), incluyendo la Ley 2466 de 2025 (reforma laboral), la Ley 2452 de 2025 (Código Procesal del Trabajo), el Decreto 223 de 2026 (régimen de aprendices) y la Resolución 3461 de 2025 (prevención del acoso laboral), lo que explica disposiciones transitorias como la reducción gradual de la jornada laboral (44 a 42 horas) y el incremento escalonado del recargo dominical y festivo (80% a 100%).

Firmado por:

Leidy Lorena Piñeiro Cortés

Gerente General

Fecha:

24 de junio de 2026

Calle 79 No. 11–45, Bogotá D.C.



SOMOS LA U. DEL
EMPENDIMIENTO
SOSTENIBLE.